

# Bilan Social 2022



# Sommaire

## Bilan Social 2022

### 1. Emploi ..... Page 3

- 1.1 Effectif
- 1.2 Travailleurs extérieurs
- 1.3 Mouvements du personnel
- 1.4 Promotions
- 1.5 Travailleurs handicapés
- 1.6 Temps partiels

### 2. Rémunérations et Charges accessoires ..... Page

- 2.1 Montant des rémunérations
- 2.2 Intéressement

### 3. Santé & Sécurité ..... Page

- 3.1 Accidents de travail et de trajet
- 3.2 Sécurité et Améliorations des conditions de travail

### 4. Formation ..... Page

- 4.1 Formation professionnelle continue
- 4.32 Alternance

### 5. Relations professionnelles ..... Page

- 5.1 Elections professionnelles
- 5.2 Instances Représentatives du Personnel

### 6. Œuvres sociales ..... Page



# 1

## Emploi

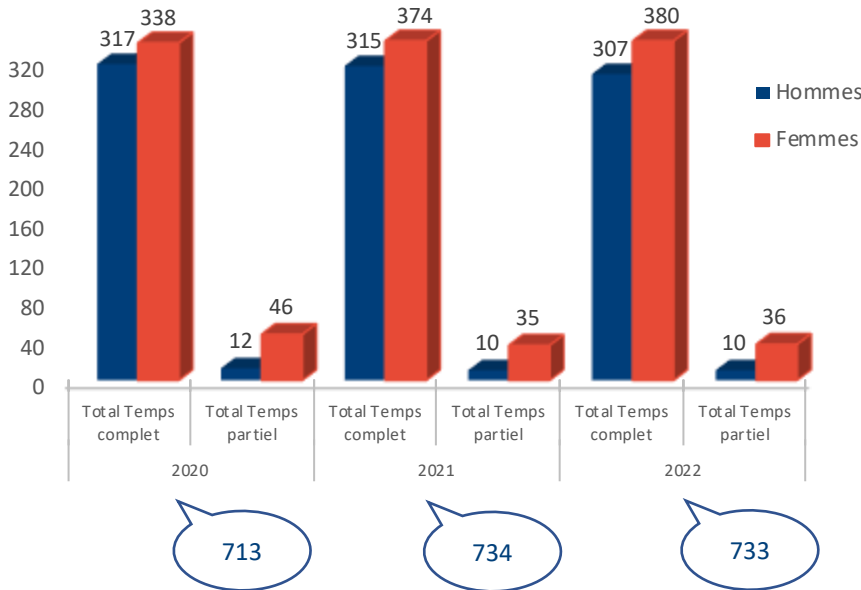
- 1.1 Effectif
- 1.2 Travailleurs extérieurs
- 1.3 Mouvements du personnel
- 1.4 Travailleurs handicapés
- 1.5 Temps partiels



# 1.1 Effectif au 31/12

## 1.11 Effectif physique

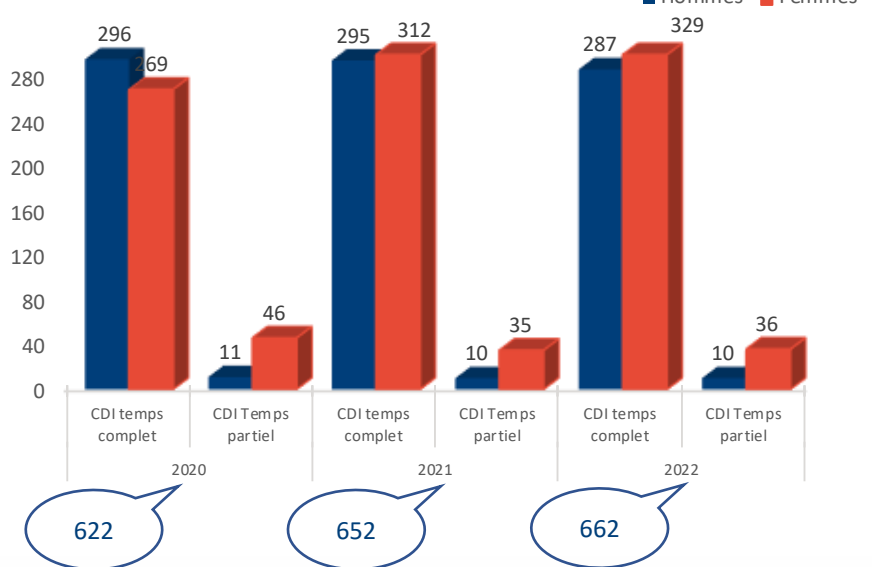
Effectif total CDI + CDD



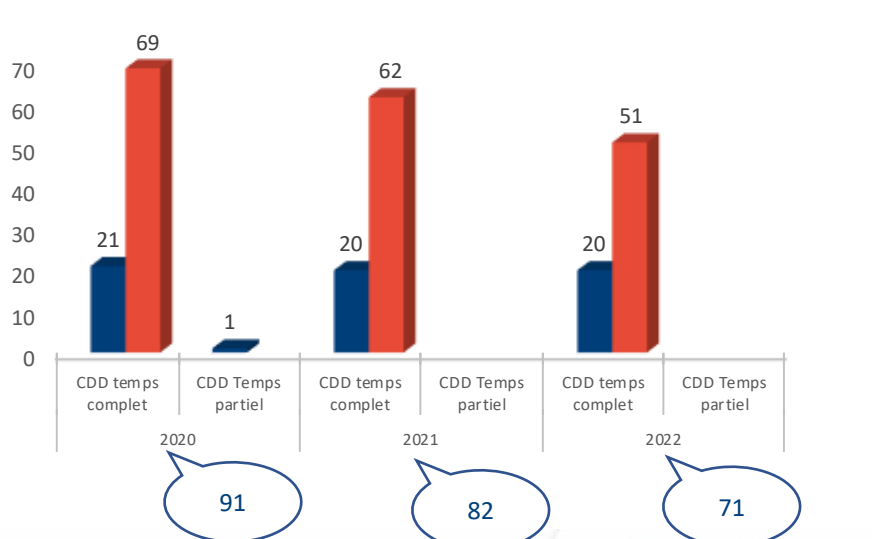
L'effectif total au 31/12/2022 est stable par rapport au 31/12/2021.

Au 31/12/2022, l'effectif en CDI progresse de +1,50%. On note une augmentation de l'effectif féminin de +4,9%  
Les temps partiels choisis représentent 6,20% de l'effectif total Cdi (contre 6,60% en 2021).

Effectif total en CDI



Effectif total en CDD



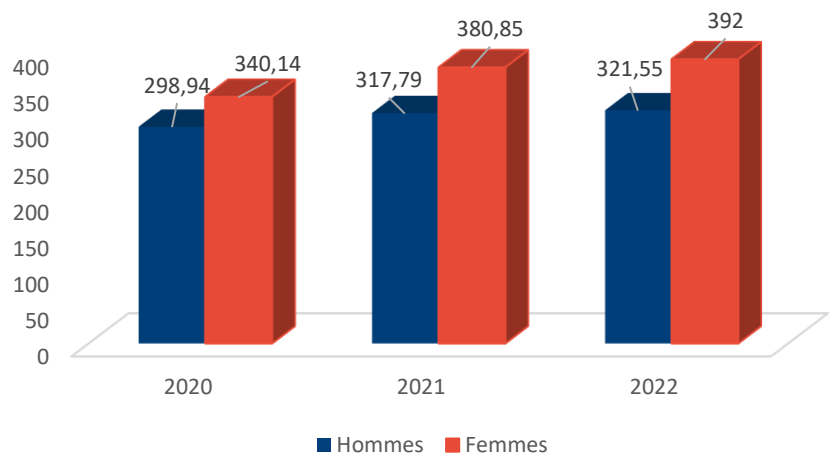
Concernant les CDD au 31/12/2022, il s'agit de 61,97% d'alternants (contre 59,76% en 2021), 7,04% de contrats pour surcroît (contre 25,60% en 2021) et 30,99% de contrats en remplacement d'un salarié absent (contre 14,64% en 2021).



# 1.1 Effectif au 31/12

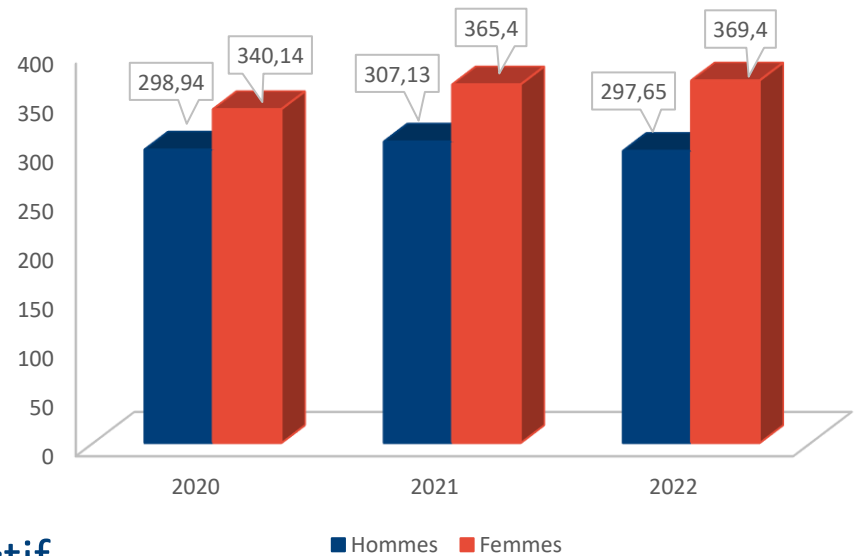
## 1.12 Effectif moyen mensuel

Effectif moyen mensuel = somme des effectifs payés chaque mois /12

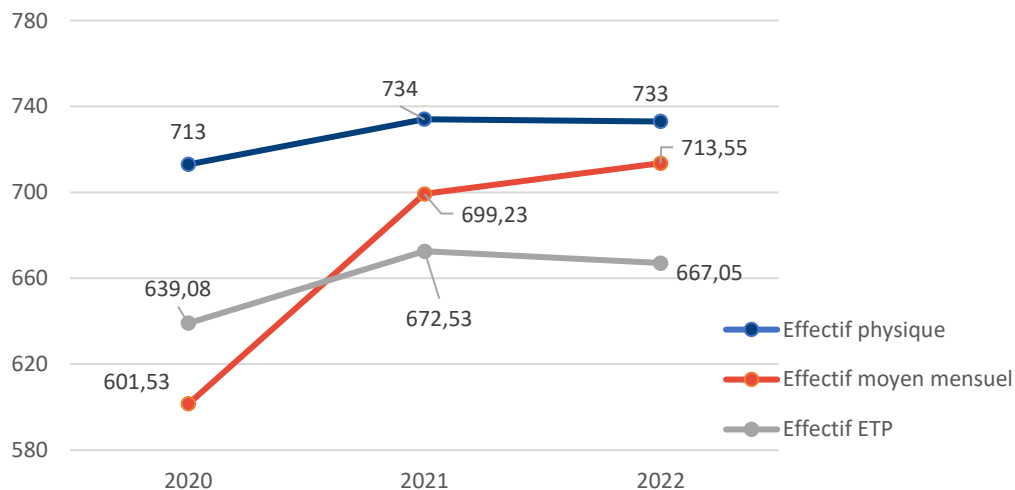


## 1.13 Effectif Equivalent Temps Plein

Au sens des articles L.1111-2 et L.1111-3 du code du travail

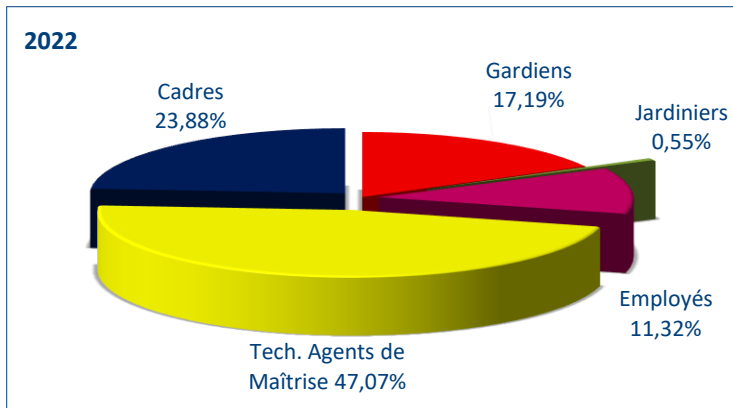


## 1.14 Evolution de l'effectif



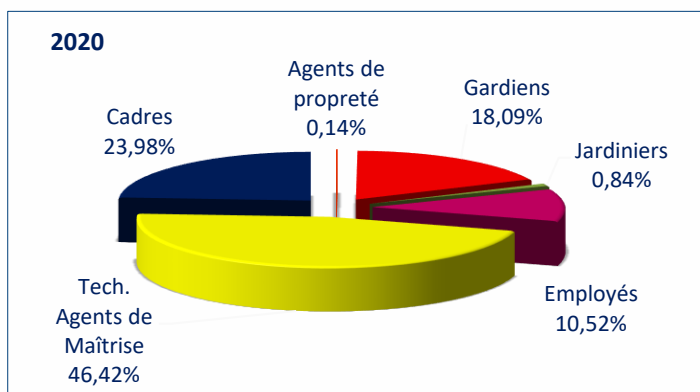
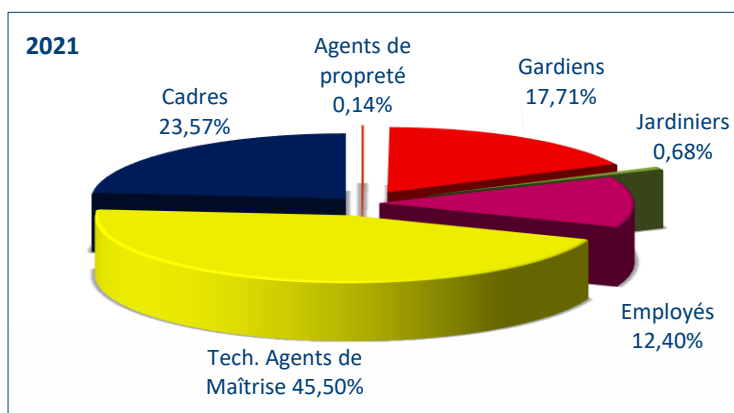
# 1.1 Effectif au 31/12

## 1.15 Effectif par catégorie professionnelle



Une répartition qui évolue peu entre 2022 et 2021.

On note toutefois une légère progression de la catégorie ETAM (+2 points). A noter également, la « disparition » de l'emploi d'agent de propreté.



## 1.15 bis Index Egalité Femmes/Hommes

2022 : 94/100

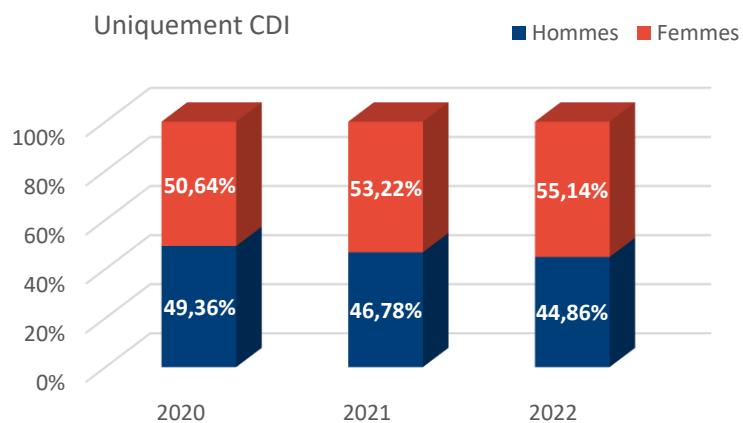
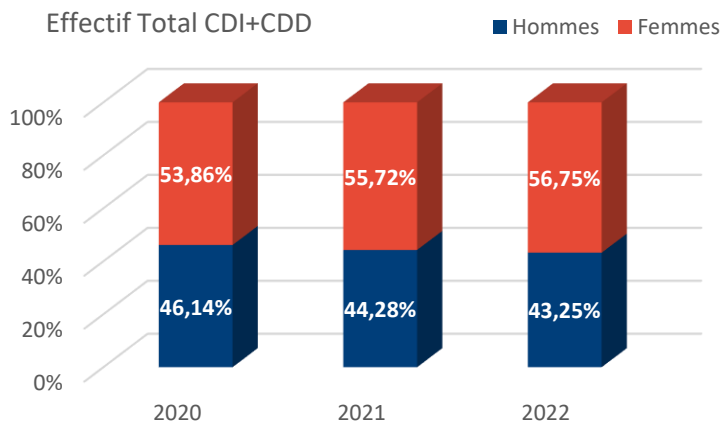
2021 : 94/100

2020 : 93/100

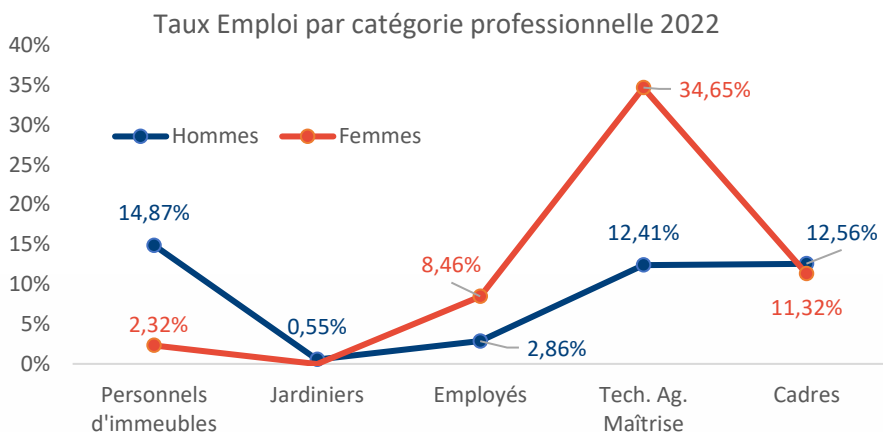
Domofrance obtient la note maximale dans 3 indicateurs sur 5. Concernant l'indicateur « Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes », si celui-ci est toujours favorable aux hommes, il continue à se réduire, en passant de 1,2% en 2020, à 0,8% en 2021, à 0,7% en 2022.

# 1.1 Effectif au 31/12

# 1.16 Répartition Hommes/Femmes



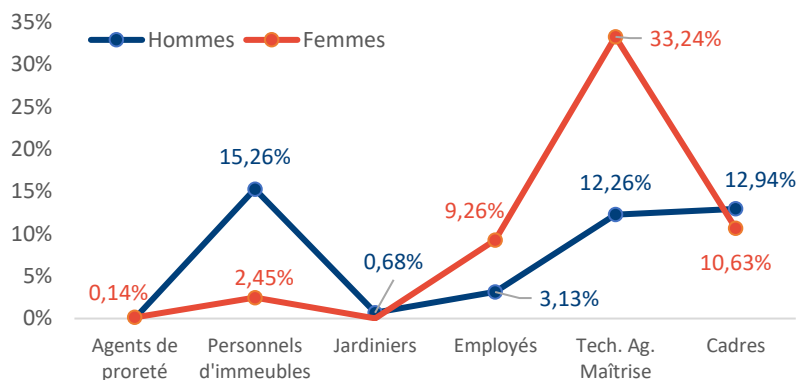
Une répartition Hommes/Femmes qui continue d'évoluer en faveur des femmes tout type de contrat confondu, l'évolution étant plus marquée sur l'effectif en CDI.



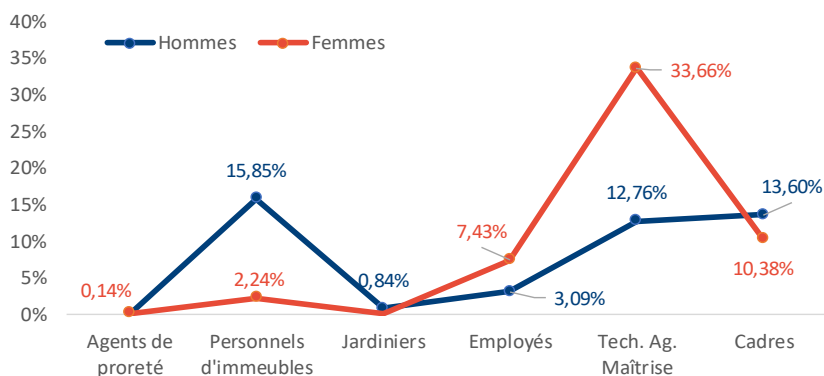
Pas d'évolution marquée en 2022 par rapport aux années précédentes.

L'effectif masculin reste plus marqué dans la catégorie « Personnels d'immeubles », tandis que les agents de maîtrise et les employés sont majoritairement féminins. On note, une tendance vers une répartition équilibrée chez les Cadres.

Taux Emploi par catégorie professionnelle 2021



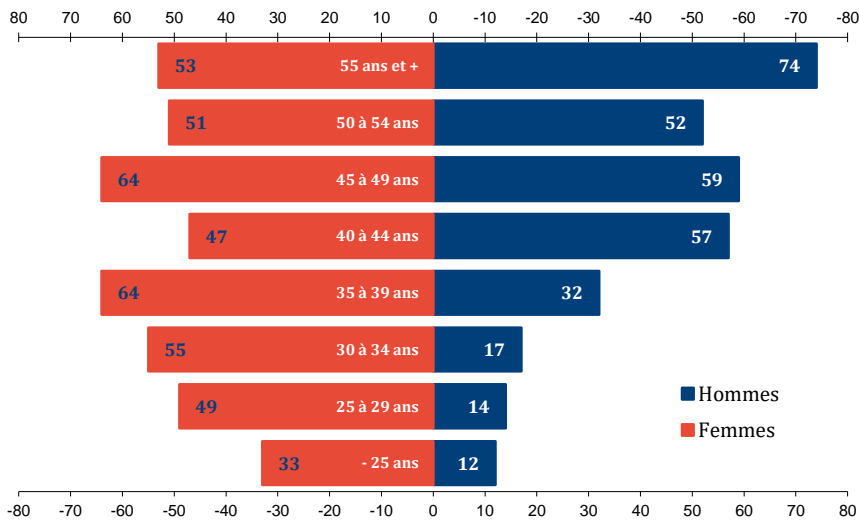
Taux emploi par catégorie professionnelle 2020



# 1.1 Effectif au 31/12

# 1.17 Répartition par âge

Pyramide des âges 2022



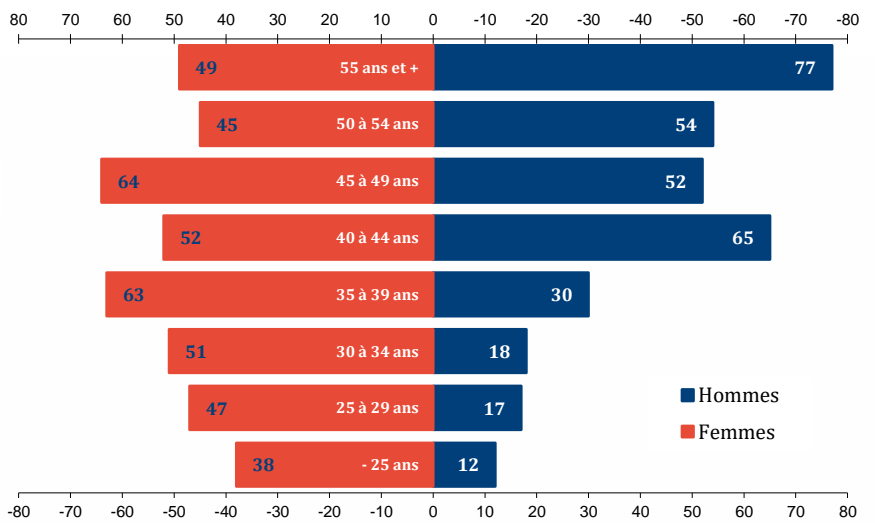
Peu d'évolution de la pyramide des âges par rapport aux années précédentes. Elle reste marquée comme vieillissante, chez la population masculine et évolue légèrement en ce sens chez la population féminine.

Age moyen 2022 : 43 ans

A l'instar des années précédentes, 15% de l'effectif a moins de 30 ans. Il s'agit majoritairement de jeunes femmes (76%).

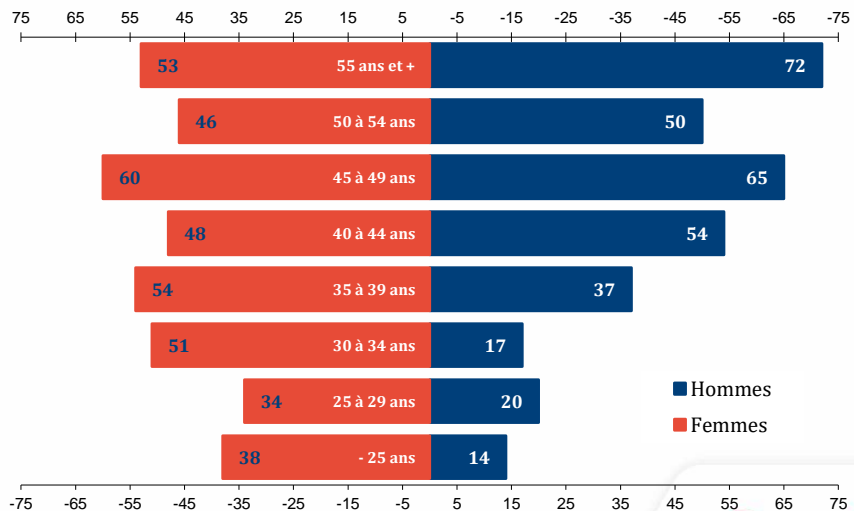
Plus de 30% de l'effectif a 50 ans et + (comme en 2021 et 2020). Il s'agit de 45 % de femmes (42% en 2021) et 55% d'hommes (58% en 2021).

Pyramide des âges 2021



Age moyen 2021 : 43 ans

Pyramide des âges 2020



Age moyen 2020 : 43 ans



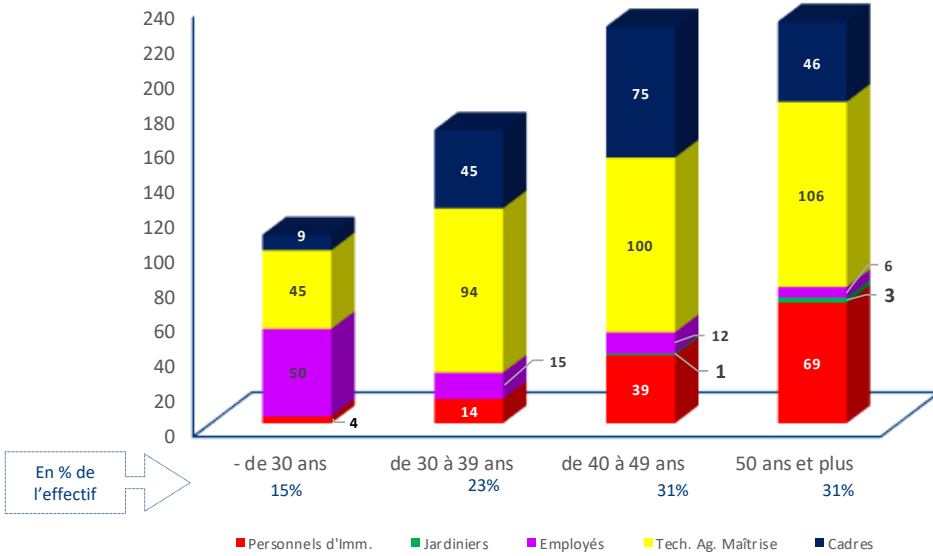


# 1.1 Effectif au 31/12

Répartition par catégorie professionnelle selon la tranche d'âge

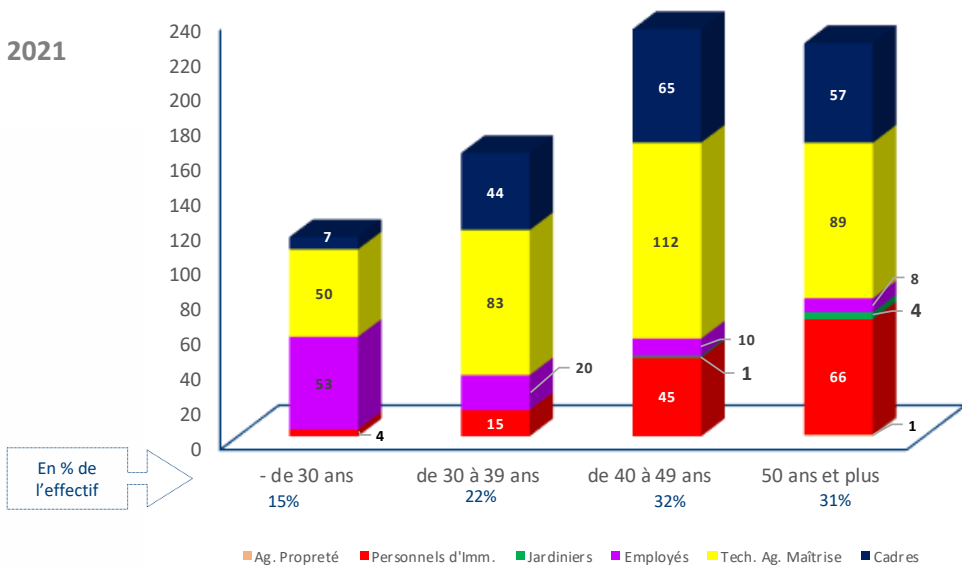
2022

La population importante des employés se situe dans la tranche d'âge des plus jeunes (- de 30 ans) et correspond pour l'essentiel aux salariés en alternance. Les Cadres ont majoritairement 40 ans et plus.



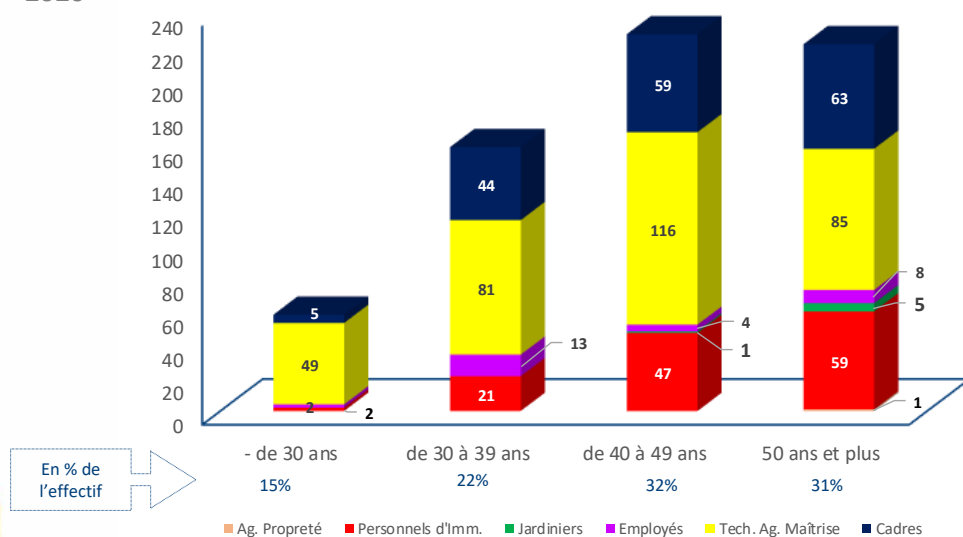
Dont 55% plus de 55 ans

2021



La population des personnels d'immeubles reste vieillissante, les recrutements dans les tranches d'âge plus jeunes s'avérant plus compliqués.

2020

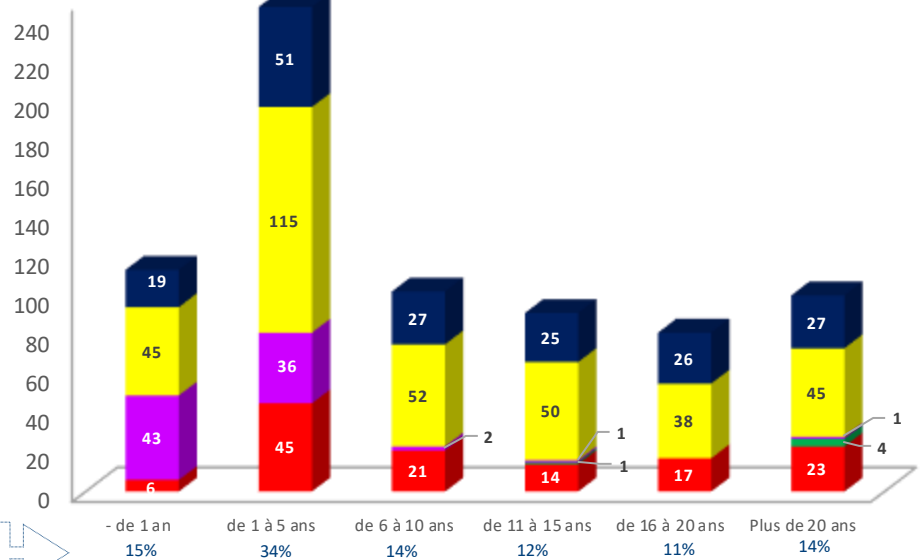


# 1.1 Effectif au 31/12

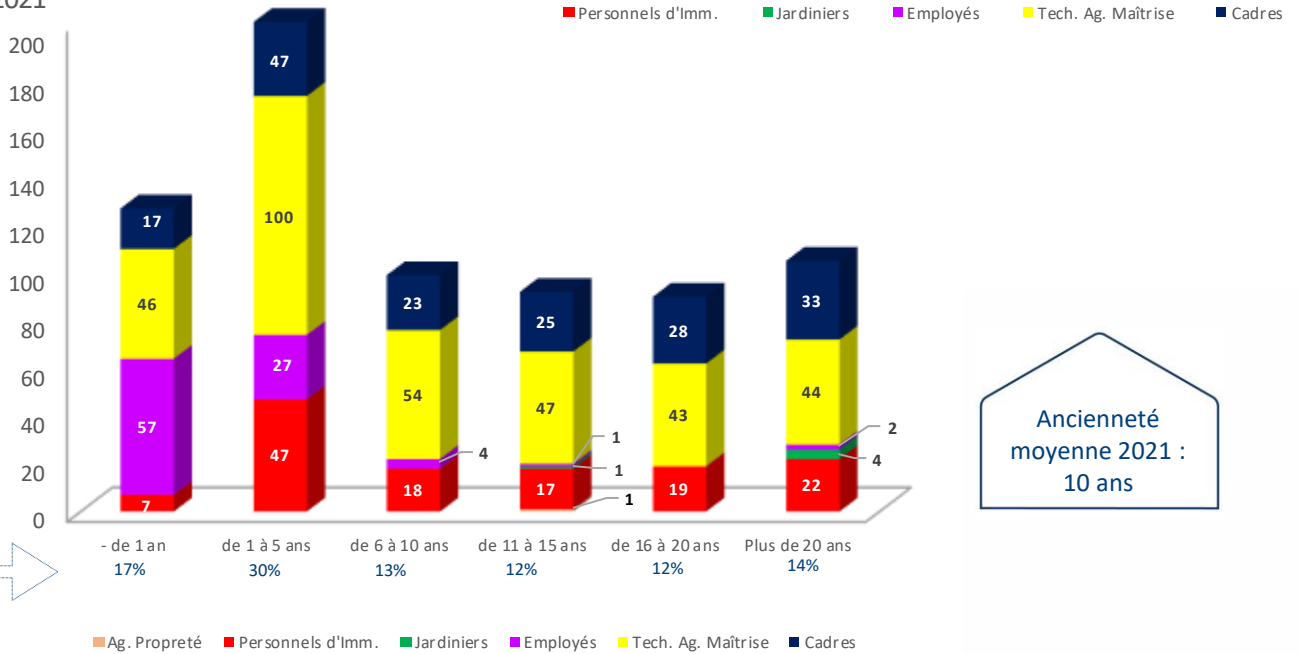
## 1.18 Ancienneté

Ancienneté moyenne 2022 : 9 ans

2022



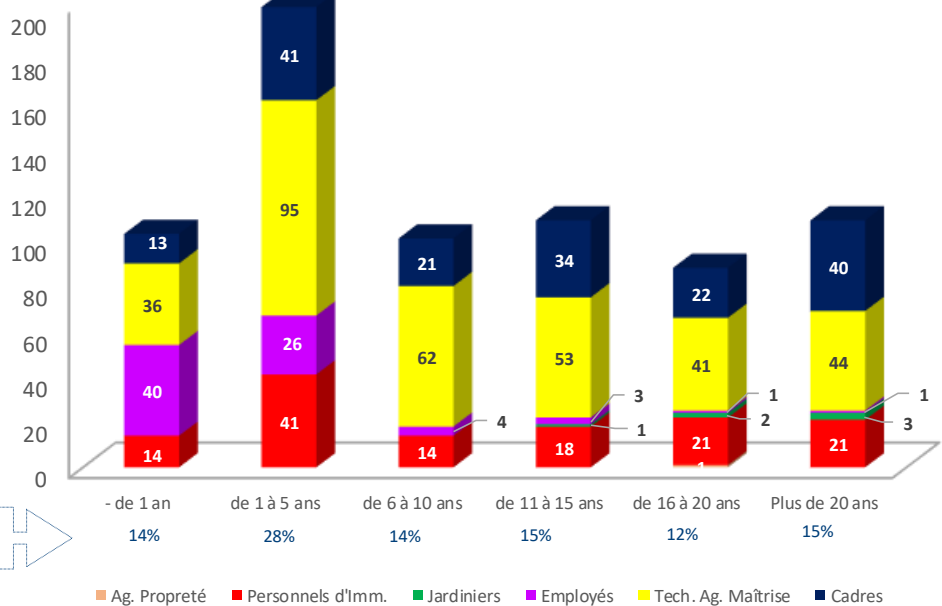
2021



Ancienneté moyenne 2021 : 10 ans

2020

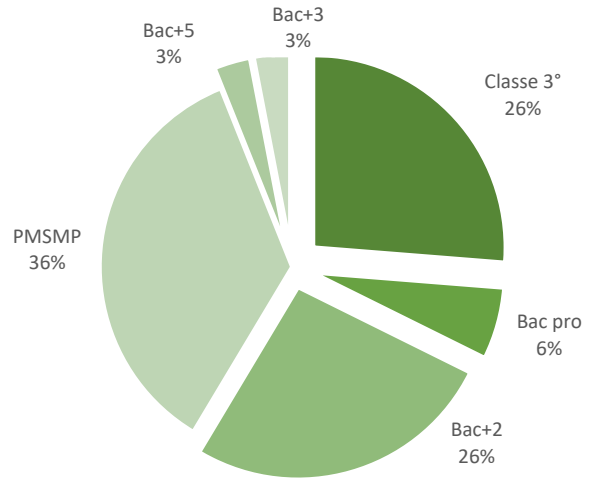
Ancienneté moyenne 2020 : 10 ans



# 1.2 Travailleurs extérieurs

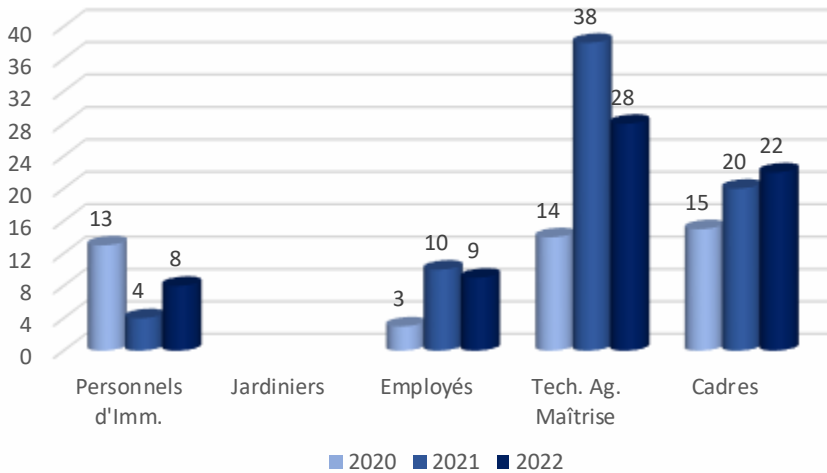
## 1.20 Stagiaires

En 2022, l'entreprise a accueillie 34 stagiaires contre 39 en 2021 et 16 en 2020 (année COVID), principalement dans le cadre de stages d'élèves de 3°, de préparation de diplômes Bac+2 et de mise en situation en milieu professionnel.



# 1.3 Mouvements du personnel

- En CDI



## 1.30 Embauches

Au cours de l'année 2022, il y a eu 67 embauches en CDI (72 en 2021) et 120 en CDD (135 en 2021), soit un total de 187 embauches.

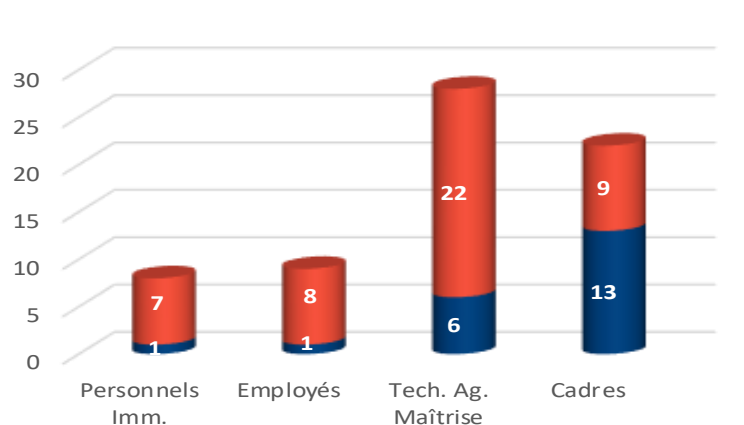
A noter que 29 CDD ont été transformés en CDI (19 en 2021 et 27 en 2020)

### Principaux emplois concernés par embauches en CDI :

- Comptable
- Chef de projet
- Employé d'immeubles
- Gestionnaire opérationnel/d'activité/qualifié
- Responsable de pôle / qualifié
- Technicien
- Responsable de programmes

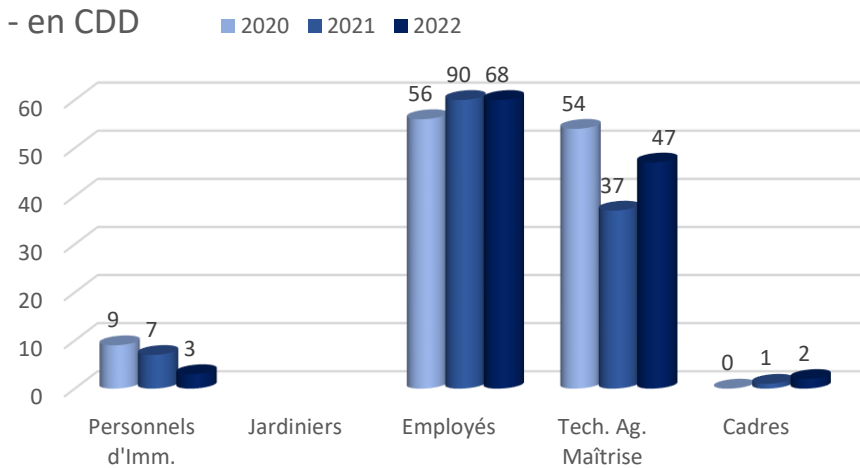
34% des embauches en CDI concernent la DGIS, 9% le CRC, 7% la GL64

Répartition H/F des embauches en CDI 2022



67 CDI, soit 36 % (contre 35% en 2021) des embauches totales, dont 40 femmes et 27 hommes.

# 1.3 Mouvements du personnel



120 CDD en 2022, soit 64% des embauches totales (65% en 2021), dont 95 femmes et 25 hommes

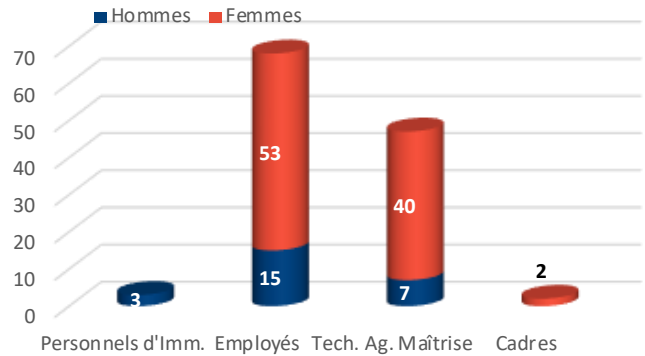
Nombre d'embauches CDD de salariés de moins de 25 ans = 46

### Motifs des embauches de CDD en 2022 :

- **29% de contrats en alternance** (2021 : 34% ; 2020 : 2627)
- **48% en remplacement d'un salarié absent** (2021 : 33% ; 2020 : 33%)
- **23% pour accroissement temporaire d'activité** (2021 : 33% ; 2020 : 40%)

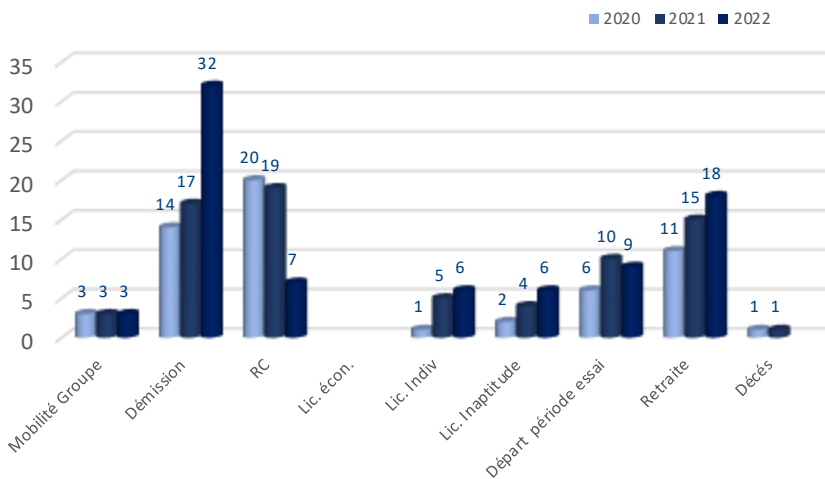
Un même salarié est compté autant de fois que de contrats signés

### Répartition H/F des embauches CDD en 2022



## 1.31 Départs

### Fin de contrat CDI

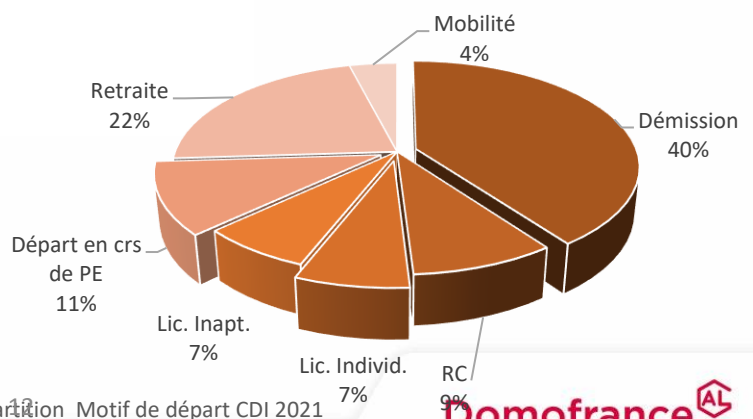


188 départs en 2022 : 81 CDI et 107 CDD

### Taux de rotation\* :

- 2022 : 11,70%
- 2021 : 11,60%
- 2020 : 9,30%

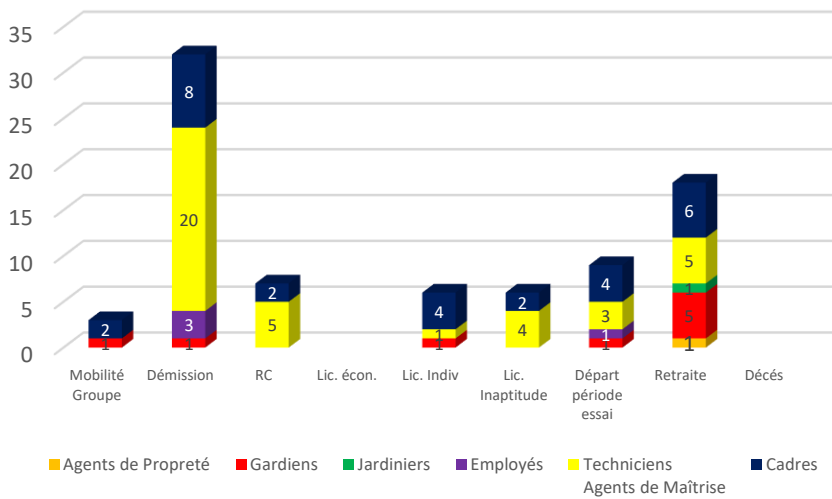
\* = ((Nbre de départs N + Nbre arrivées N)/2)/Nbre CDI 31/12 N)



Répartition Motif de départ CDI 2021

# 1.3 Mouvements du personnel

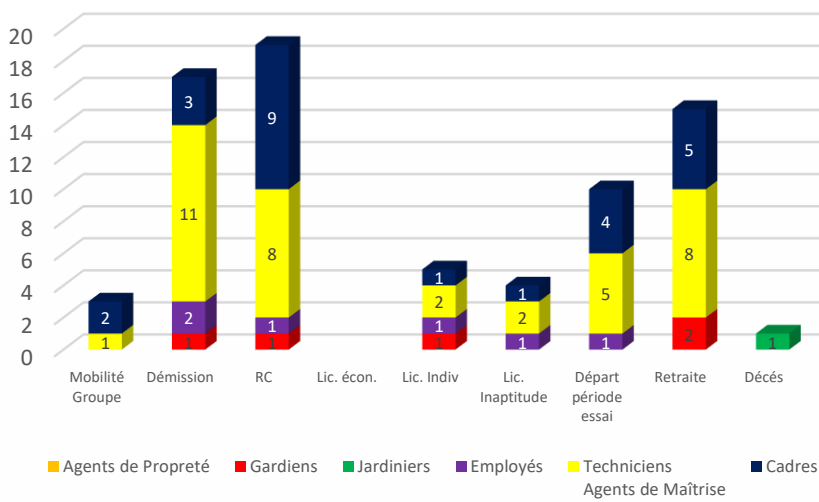
Par catégorie professionnelle - 2022



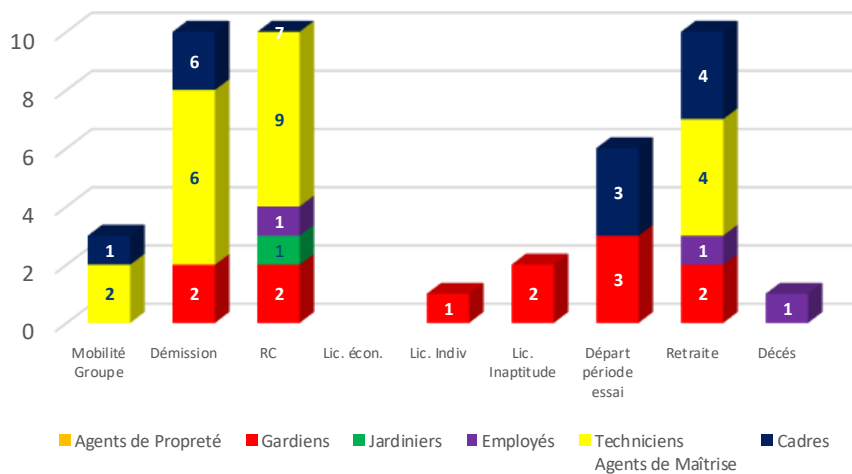
Les départs de CDD correspondent à des fins de contrats :

- 2022 : 107
- 2021 : 112
- 2020 : 109

Par catégorie professionnelle - 2021



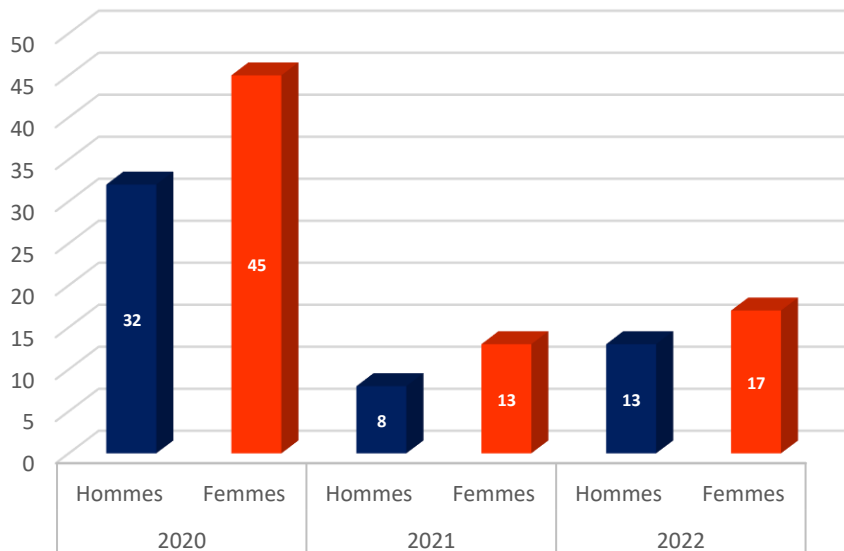
Par catégorie professionnelle - CDI 2020



## 1.4 Promotions

### Définition :

La promotion interne correspond à l'évolution d'un collaborateur déjà présent dans l'entreprise en CDI, vers un emploi entraînant un changement de coefficient supérieur et /ou de qualification.



## 1.5 Travailleurs handicapés

### Déclaration 2022 :

Obligation d'emplois : 39  
 Nombre de bénéficiaires : 24,30  
 Unités manquantes : 14,70

Taux : 4,52%

Contribution nette : 13 856 €

### Déclaration 2021 :

Obligation d'emplois : 39  
 Nombre de bénéficiaires : 24,87  
 Unités manquantes : 14,13

Taux : 4,56%

Contribution nette : 11 489 €

### Déclaration 2020 :

Obligation d'emplois : 34  
 Nombre de bénéficiaires : 22,82  
 Unités manquantes : 11,18

Taux : 4%

Contribution nette : 17 739 €

### S'INSCRIRE DANS UNE POLITIQUE VOLONTARISTE SUR LE LONG TERME

- ETAPE 1 / 2022 : ETAT DES LIEUX sur le handicap à Domofrance

**SVP**  
 TRAVAIL &  
 ORGANISATION

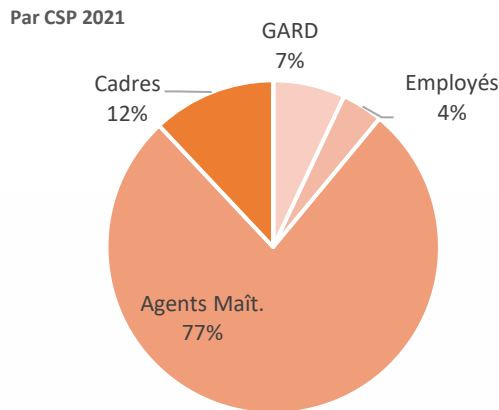
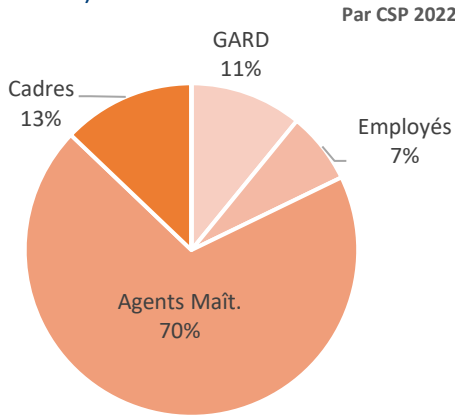
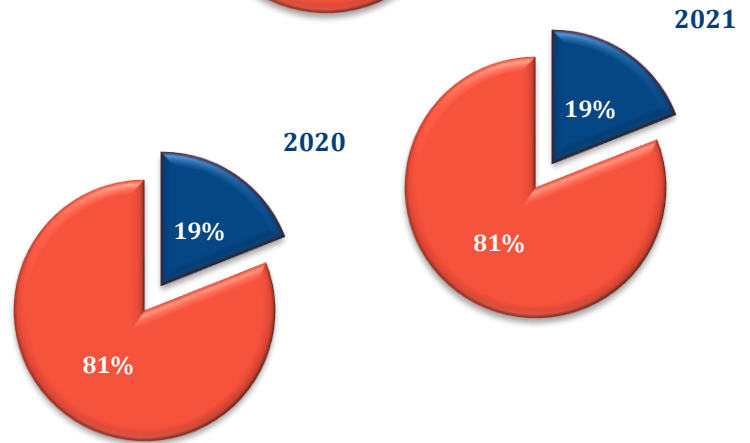
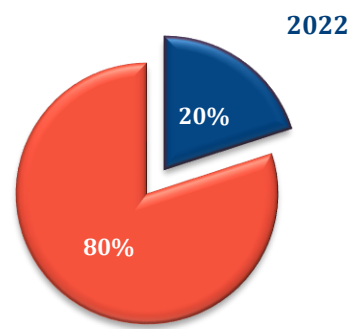


SIGNATURE D'UNE CONVENTION NATIONALE DE PARTENARIAT  
 ENTRE L'AGEFIPH ET DOMOFRANCE

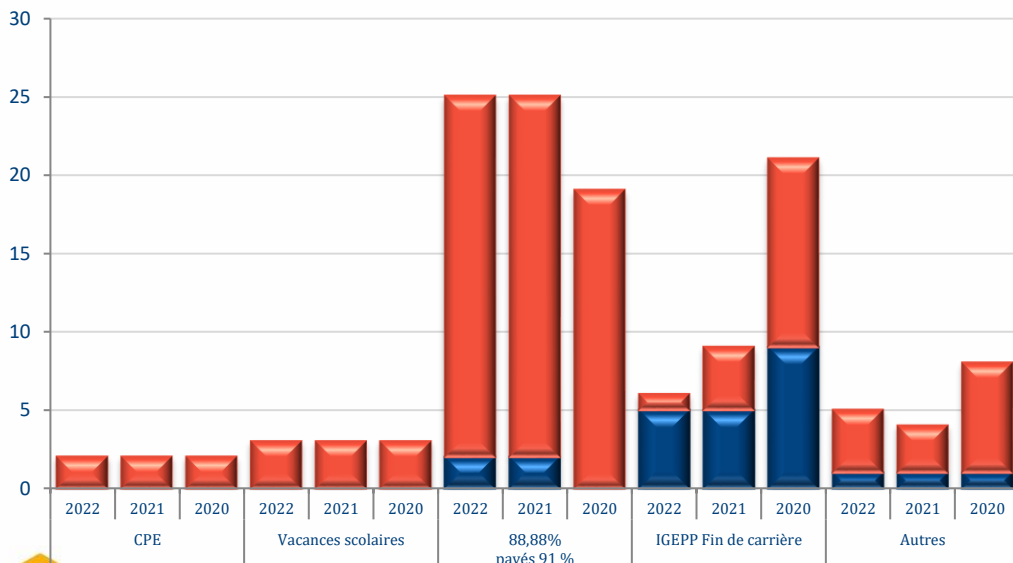
# 1.6 Temps partiels

Répartition F/H  
des temps partiels  
choisis

Au 31/12/2022, ce sont **46 salariés** (uniquement en CDI), (contre 45 en 2021) représentant 6,28% de l'effectif total (contre 6,13% en 2021), qui sont employés en temps partiel. Sur 46 salariés CDI à temps partiels, **41 salariés sont à temps partiel choisi – TPC** - (8 hommes / 33 femmes), soit 6,20% de l'effectif total CDI (contre 6,60% en 2021).



Le type de temps partiel choisi **88,88% travaillé rémunéré 91% représente en 2022 60,97%** des salariés à temps partiel choisi (contre 58,13% en 2021 et 35,85% en 2020). Parallèlement, le temps partiel « fin de carrière », issu de l'accord IGEPP, représente 14,63% en 2022 contre 20,93% en 2021 et 39,62% en 2020. A noter, que la baisse du nombre de bénéficiaires « temps partiel fin de carrière » est lié au départ en retraite des salariés concernés.



# 2

## Rémunérations et Charges accessoires

- 2.1 Montant des rémunérations
- 2.2 Intéressement





## 2.1 Montant des rémunérations

### 2.11 Rémunération brute mensuelle hors ancienneté / coeff.

Coeff.	Nombre		Mini		Moy.		Maxi	
	F	H	F	H	F	H	F	H
EE		4	-	1 679	-	1 679	-	1 679
EQ	11	46	1 673	1 673	1 675	1 700	1 685	2 217
GQ	1	39	-	1 700	-	1 837	-	2 134
GHQ	1	9	-	1 848	-	1 956	-	2 170
GS	4	10	2 061	2 061	2 095	2 104	2 161	2 259
OQ2		3	-	-	-	-	-	-
CE		1	-	-	-	-	-	-
G2	31	4	1 673	1 737	1 842	1 888	2 266	2 000
G3	104	18	1 822	1 822	2 177	2 193	3 064	2 866
G4	122	55	1 697	2 060	2 357	2 506	3 805	3 994
G5	64	64	2 658	2 658	3 198	3 233	4 779	4 333
G6	17	27	2 929	3 010	3 790	3 985	5 428	5 406
G7	9	9			5 113			
G8	1	4			6 074			

### 2.12 Rémunération brute mensuelle avec ancienneté / coeff.

Coeff.	Nombre		Mini		Moy.		Maxi	
	F	H	F	H	F	H	F	H
EE		4		1 709		1 772		1 810
EQ	11	46	1 683	1 673	1 703	1 754	1 729	2 345
GQ	1	39	-	1 709	1 751	2 011	1 751	2 300
GHQ	1	9	-	1 871	1 871	2 011	1 871	2 183
GS	4	10	2 098	2 073	2 116	2 150	2 161	2 286
OQ2		3		-		2 214		2 282
CE		1		-		2 590		2 590
G2	31	4	1 683	1 758	1 867	1 901	2 428	2 000
G3	104	18	1 833	1 833	2 258	2 260	3 304	3 089
G4	122	55	1 829	2 073	2 425	2 596	4 102	4 258
G5	64	64	2 658	2 660	3 247	3 319	5 066	4 671
G6	17	27	2 947	3 043	3 878	4 079	5 852	5 731
G7	9	9			5 113			
G8	1	4			6 074			

#### Personnels d'Immeubles

Sur 127 personnels d'immeubles, 84 sont logés avec AEN :

1 EE

34 EQ → montant moyen AEN : 420 €

33 GQ → montant moyen AEN : 526 €

8 GHQ → montant moyen AEN : 524 €

8 GS → montant moyen AEN : 675 €

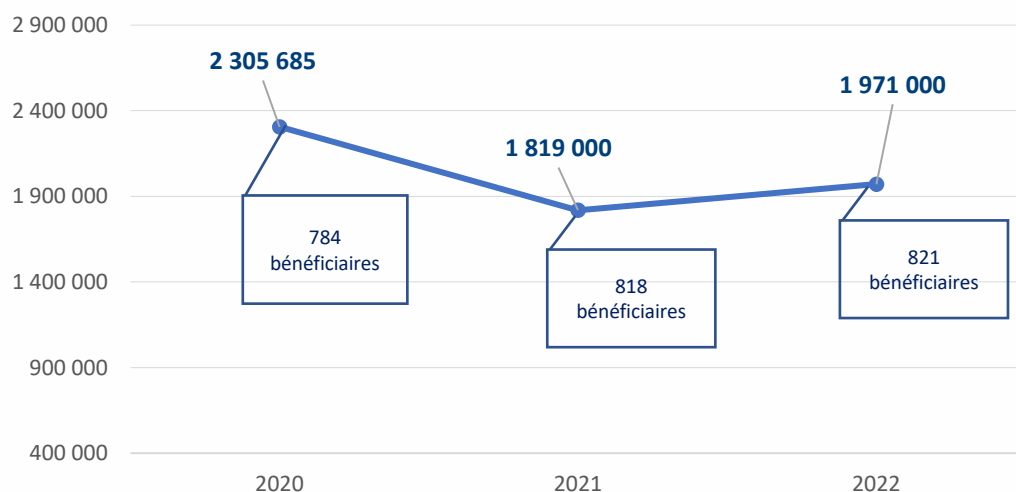


## 2.13 Rémunération brute mensuelle par emploi

Emploi	F	H	Moyenne salaire mensuel hors anc.		Moyenne salaire mensuel avec anc.	
			F	H	F	H
Assistant administratif	37	2	2 053		2 139	
Assistant de Direction	10		2 807		2 899	
Assistant technique	15		2 287		2 411	
Chargé de mission	6	6	2 620	2 905	2 650	2 949
Chef de projets	3	7		3 524		3 608
Commercial	22	9	2 160	2 650	2 250	2 762
Comptable	23	8	2 144	2 301	2 202	2 374
Délégué Territorial	2	5		3 800		3 855
Directeur	9	8	4 972	5 451	4 972	5 451
Employé d'Immeubles	11	50	1 675	1 698	1 703	1 755
Gardien D'Immeubles	2	40		1 841		2 012
Gardien Superviseur	3	10		2 104		2 150
Gestionnaire d'activité	18	8	2 180	2 435	2 198	2 502
Gestionnaire d'Activité qualifié	72	23	2 365	2 551	2 427	2 645
Gestionnaire opérationnel	62	7	2 250	1 943	2 316	1 988
Responsable de Pôle	13	12	3 303	3 290	3 355	3 326
Responsable de pôle qualifié	7	10	3 065	3 510	3 093	3 584
Responsable de programmes	16	12	3 329	3 776	3 379	3 920
Responsable de service	7	8	3 585	4 345	3 638	4 452
Responsable technique	6	3	3 976		4 055	
Technicien	5	22	2 259	2 495	2 285	2 609
Technicien Référent	1	10		3 002		3 049

## 2.2 Intéressement

### 2.21 Montant global de l'intéressement



### 2.22 Montant moyen versé

2022 : 2 400 €  
 2021 : 2 223 €  
 2020 : 2 941 €

Le montant de l'**abondement** au titre de l'intéressement 2022 représente 769 k€ pour 474 bénéficiaires contre, en 2021, 767 K pour 474 bénéficiaires, et en 2020, 920 K€ pour 505 bénéficiaires.



# 3

## Santé & Sécurité

- 3.1 Accidents de travail et de trajet
- 3.2 Sécurité et Améliorations des conditions de travail

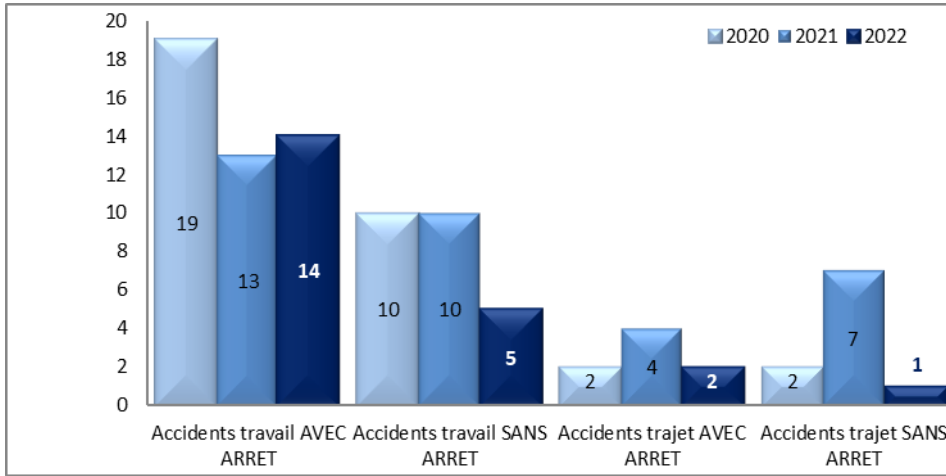


# 3.1 Accidents de travail et de trajet

Total des accidents avec arrêts  
(travail et trajets) :

2022 : 16  
2021 : 17  
2020 : 21

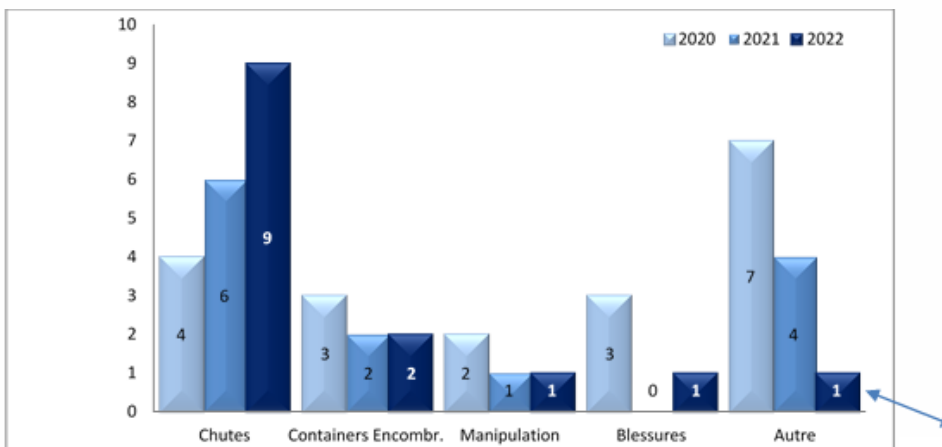
## 3.11 Nombre total d'accidents



Nombre de journées  
perdus :

2022 : 384  
2021 : 415  
2020 : 595

## 3.12 Répartition des accidents de travail (hors accidents de trajet) par éléments matériels



Autre = 1 Agression

En 2022 :

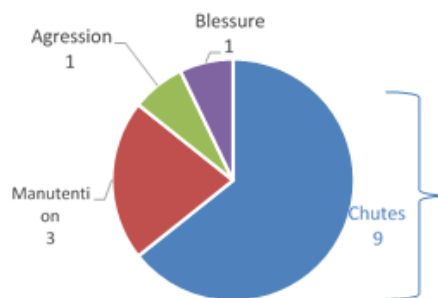
85%H/15%F

79% Personnels Imm.  
21% Admin.

Age moyen  
= 46 ans

50% T1  
27% T2  
7% T3  
14% T4

86% = Agences MB  
7% = Siège  
7% = DT64



= 64% Total AT

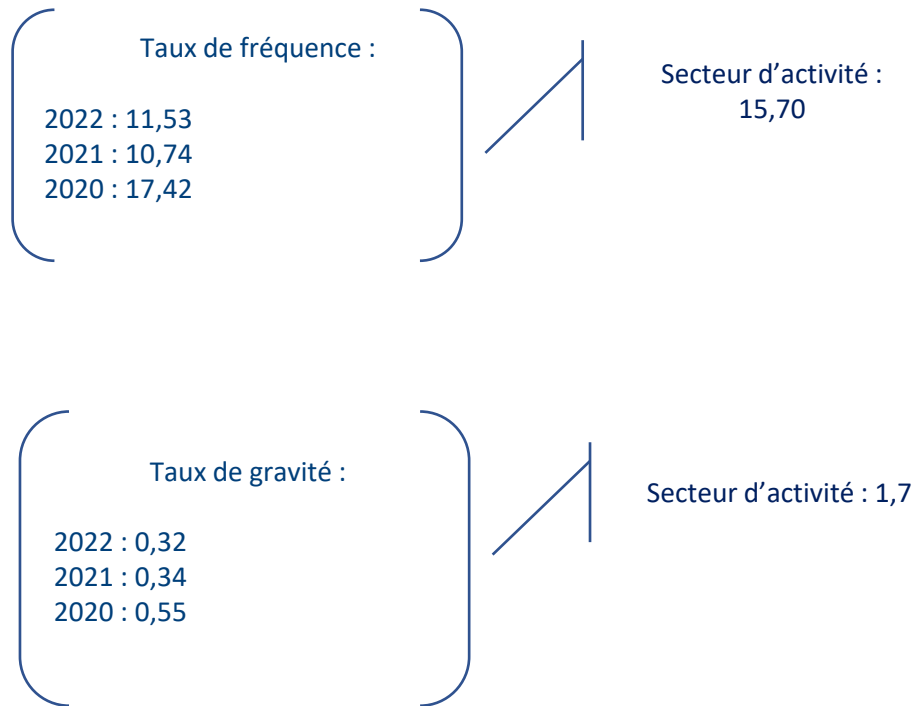
89% = hommes

55% ont eu lieu dans  
les escaliers

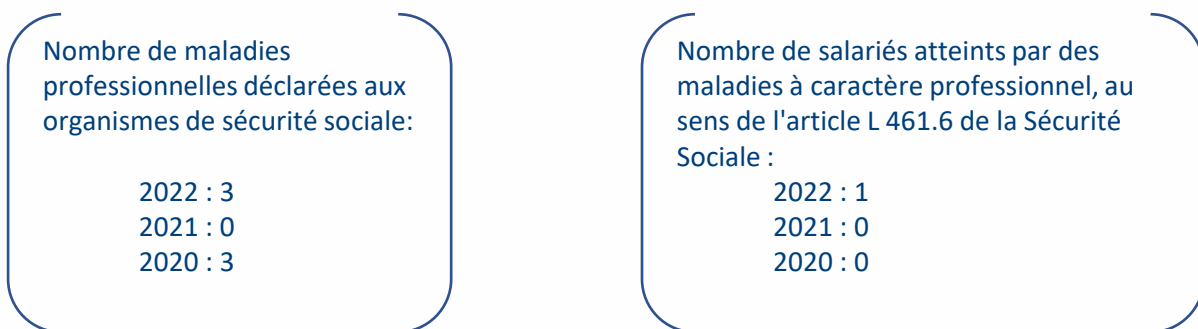
78% = personnels  
d'immeubles



### 3.13 Taux de fréquence et de gravité



### 3.14 Autres indicateurs



## 3.2 Sécurité & conditions de travail

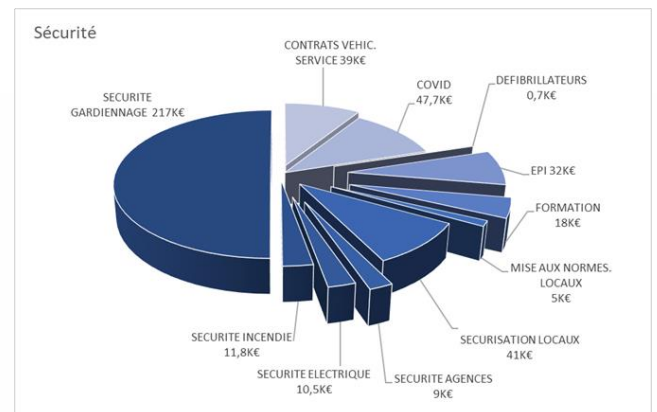
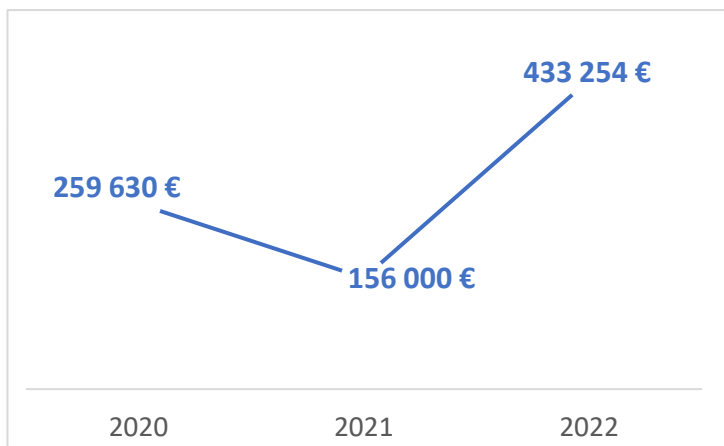
3.21 Sommes consacrées à la prévention et à la sécurité

3.22 Sommes consacrées à l'amélioration des conditions de travail

	2022	2021	2020
<b>TOTAL</b>	<b>535 248 €</b>	<b>659 000 €</b>	<b>702 000 €</b>
Sécurité	433 254 €	156 000 €	268 000 €
Dont Formation*	18 425 €	36 000 €	31 000 €
Améliorations des conditions de travail	101 994 €	503 000 €	434 000 €

	2022	2021	2020
<b>TOTAL</b>	<b>535 248 €</b>	<b>659 000 €</b>	<b>702 000 €</b>
Sécurité	433 254 €	156 000 €	268 000 €
Dont Formation*	18 425 €	36 000 €	31 000 €
Améliorations des conditions de travail	101 994 €	503 000 €	434 000 €



Il s'agit entre autre des sommes consacrées aux EPI, matériels proximité, formation en matière de sécurité et de prévention, sécurité des agences, sécurité incendie, et contrôles de sécurité. En 2022, 62% des dépenses ont été consacrés à des dépenses de « sécurité » des biens et des personnes. On note une hausse importante du poste « sécurité gardiennage », prestations essentiellement pour le Siège.



# 4

## Formation

**4.1 Formation professionnelle  
continue**

**4.2 Alternance**



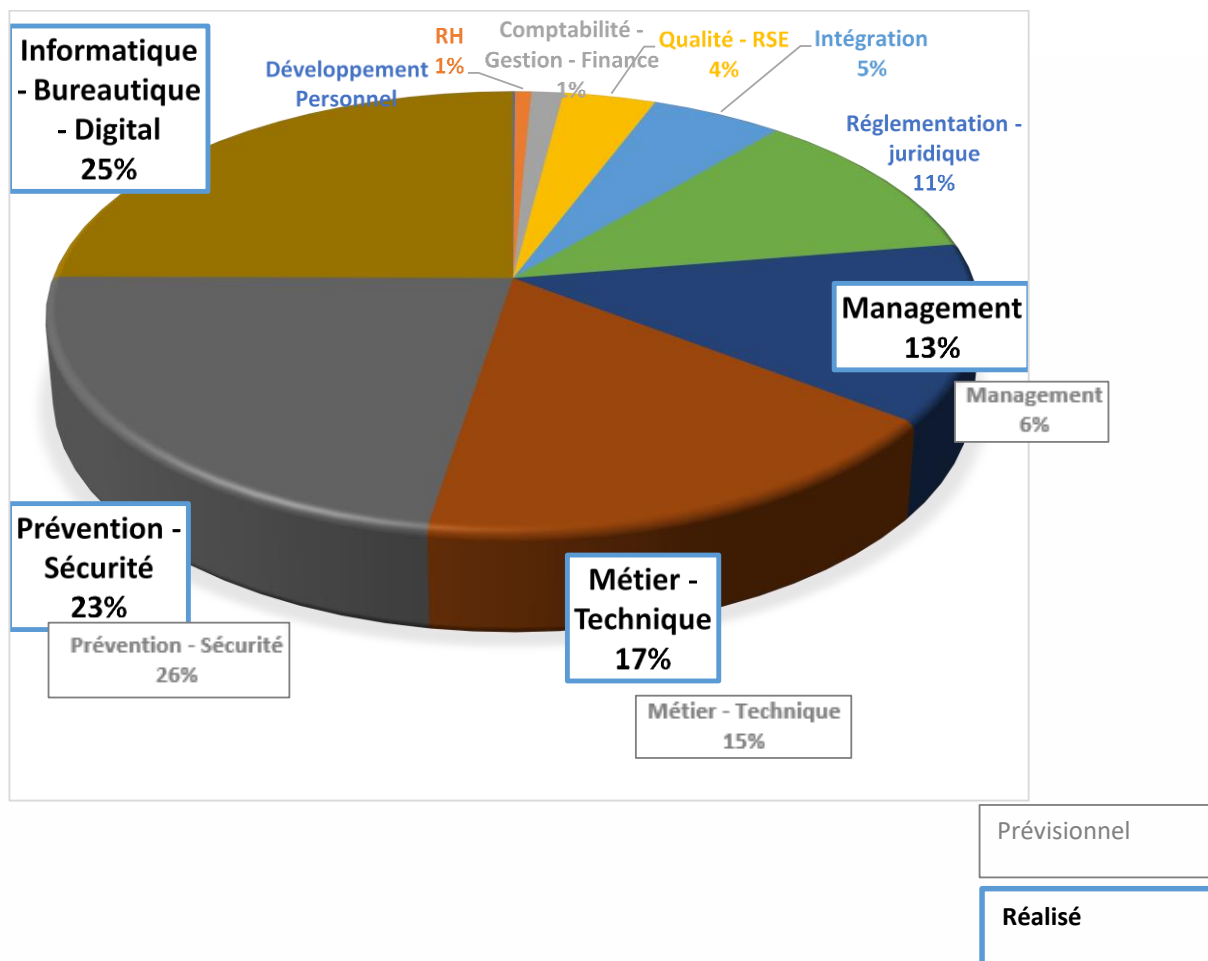
## 4.1 Formation professionnelle continue

En offrant des opportunités d'apprentissage et de perfectionnement, la formation professionnelle continue favorise l'employabilité, la mobilité professionnelle et la capacité des collaborateurs à répondre aux nouveaux défis et exigences qui sont les nôtres.

### 4.11 Chiffres Clé

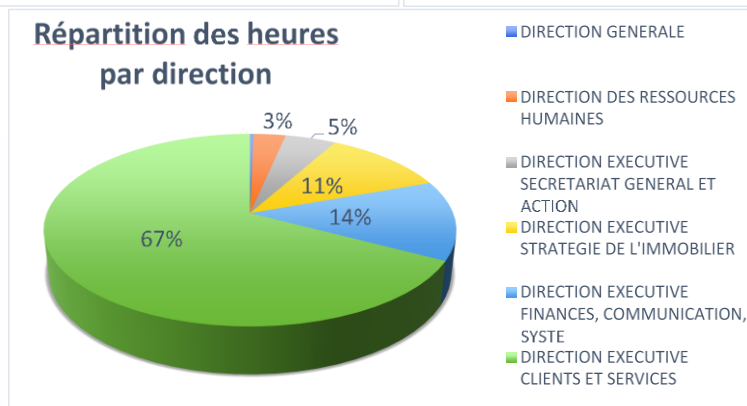
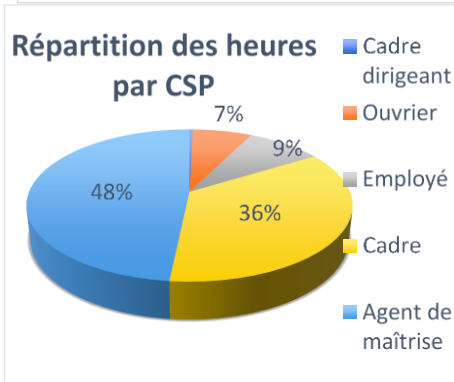
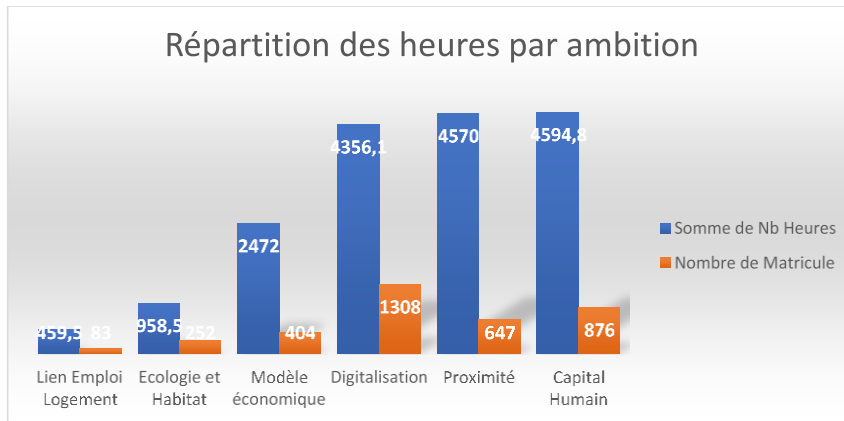
- 17 410 heures (taux de réalisation 145%)
- 3 570 stagiaires
- 94 % de satisfaction
- 460 795 € (coûts hors salaire) dont 215 632 € de subventions externes et 14 720 € de co-investissement CPF

### 4.12 Une réalisation conforme au prévisionnel concernant les thématiques abordées





## 4.13 Un PDC équilibré et connecté à la stratégie de l'entreprise



**Continuer à valoriser notre expertise interne par la formation interne et l'innovation :**

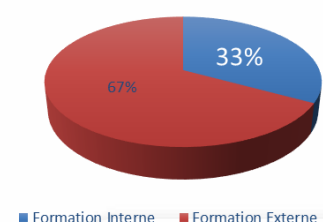
### Des programmes innovants et conformes au besoin des équipes

- Parcours nouveaux managers
- CQP Managers
- CQP gestionnaires
- Cycle Crise up
- Parcours charges
- Assermentation
- Amiante
- Pack Intégration : Environnement de travail / Matinale Domo / Escape game- visite du patrimoine

### Une nouvelle dynamique de la formation interne

- 5740 heures dispensées en interne
- 2344 stagiaires formés
- 98% de satisfaction
- Les nouveautés :
  - Mise en place d'un catalogue interne
  - Réunion collective de bilan pour valoriser l'investissement de la communauté
  - Nomination d'une référente au développement RH:
- Suivi
- REX satisfaction

#### Répartition de la formation



## 4.2 Alternance

Nombre de contrats en alternance recrutés dans l'année :

2022 : 34

2021 : 45

2020 : 31

Taux de contrats en alternance :

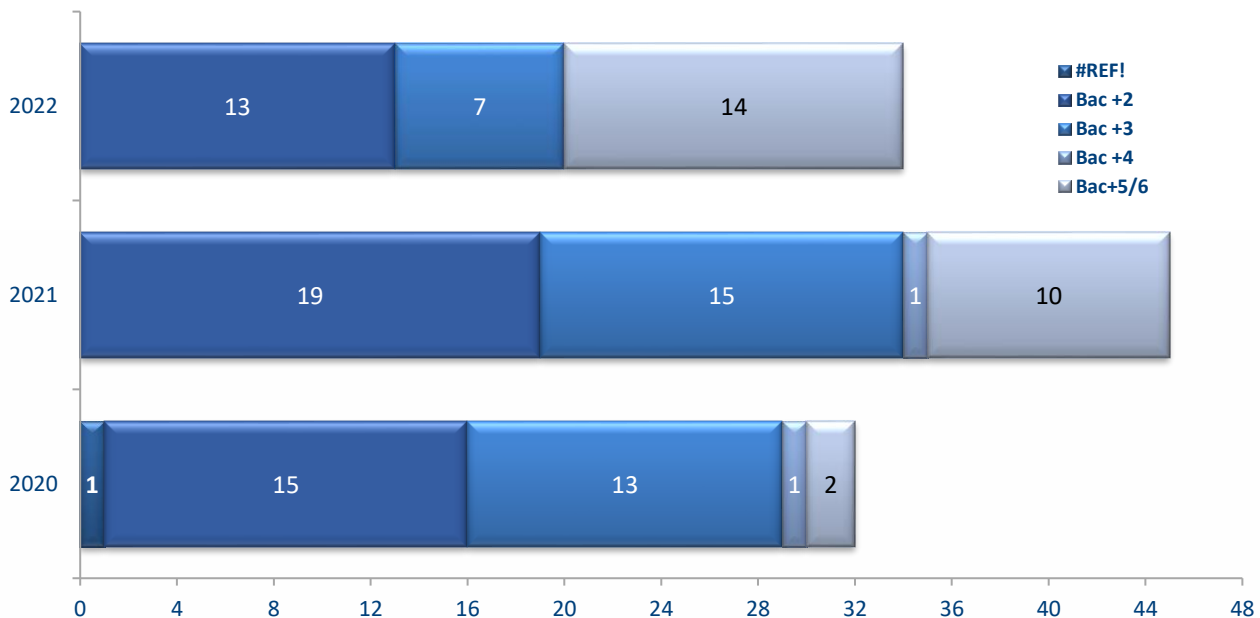
2022 : 6,32%

2021 : 7,3%

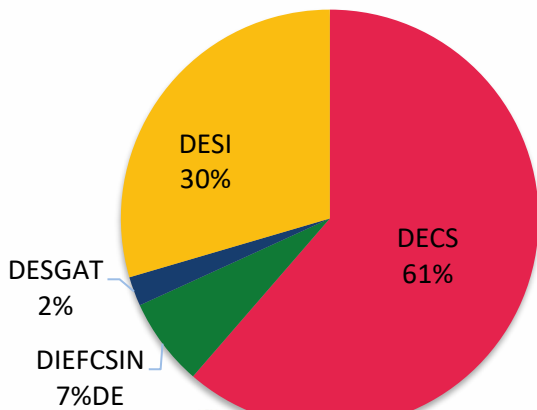
2020 : 7,8%

### L'apprentissage à Domofrance – Quelques chiffres clés 2022

Niveau de diplôme préparé par les alternants :



Répartition par direction



**44**  
alternant(e)s

**42**  
tuteur(trice)s

**17 écoles**  
partenaires

Coût moyen  
pédagogique : 16 000€

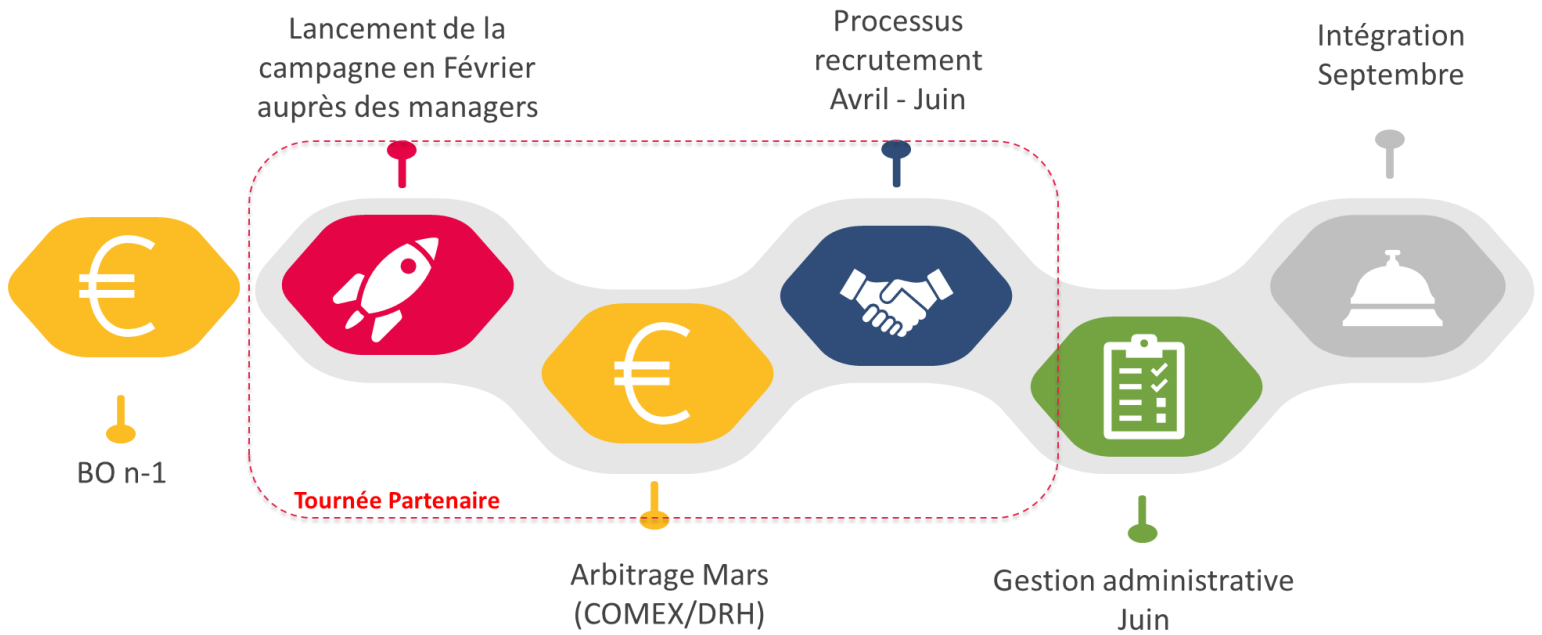
Prise en charge OPCO  
en moyenne : 14 768€

RAC Moyen  
DOMOFrance en  
moyenne : 1 146€

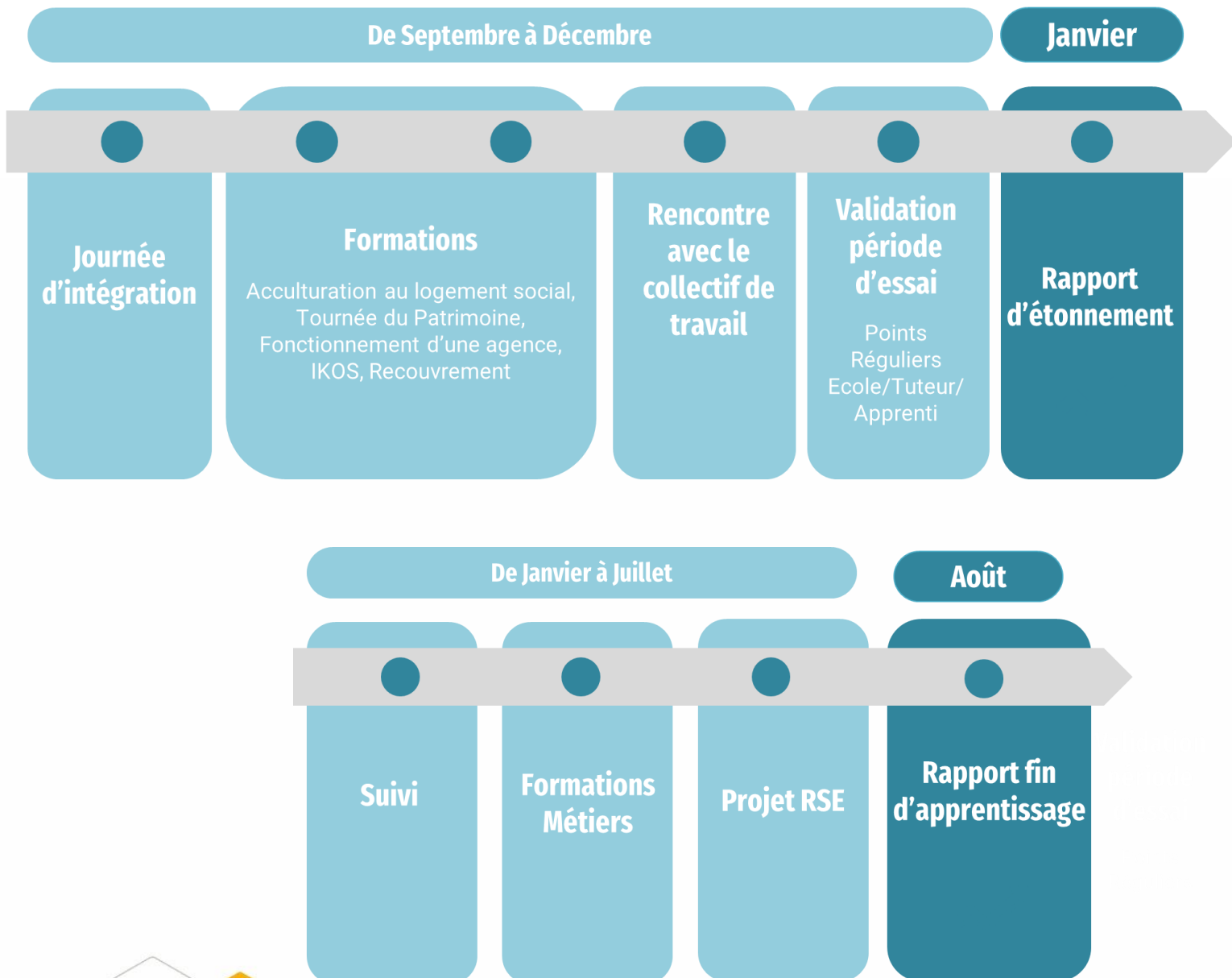
3,96h de formation / an  
en moyenne

Prime d'activité :  
Alignement salariale  
des apprentis concernés

## Structuration de la politique Alternants



## Un parcours et un suivi dédiés



# 5

## Relations professionnelles



## 5.1 Instances Représentatives du Personnel

- **ELECTIONS PROFESSIONNELLES : 22/11/2022**
  - 14 sièges titulaires / 14 sièges suppléants
  - Tous les sièges ont été pourvus au 1<sup>er</sup> tour

- **Représentativité syndicale :**

CFDT	54,29%
CFE-CGC*	31,52%
UNSA-SNPHLM	20,82%

\* Représentativité catégorielle

- **Volume global des crédits d'heures utilisé :**

DESIGNATION	2022	2021	2020
MEMBRES TITULAIRES CSE	286,5	NC	245,5
MEMBRES SUPPLEANTS CSE	101		73,25
DELEGUES SYNDICAUX	146,5		72
REPRESENTANTS SYNDICAUX	63,50		73,5
Représentants de Proximité	100,50		10
<b>TOTAL</b>	<b>698</b>		<b>474,25</b>

### Nombre de réunions :

DESIGNATION	2022	2021	2020
MEMBRES DU CSE	21	25	26
DELEGUES SYNDICAUX	28	14	27
CSSCT	6	5	6
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>44</b>	<b>59</b>

## 5.2 Dialogue social et accords d'entreprise

Accord d'intégration suite à la fusion/absorption des sociétés Ciliopée Habitat et Habitelemn (14/01/2022)
Accord de périodicité sur les négociations obligatoires portant sur l'égalité professionnelle (01/02/2022)
Accord de programmation relatif à la négociation collective en vue de la modernisation du statut collectif de la société Domofrance (31/03/2022)
Avenant n°1 à l'accord Frais de Santé (31/03/2023)
Accord d'intéressement 2022/2024 (28/06/2022)
Avenant n° 2 à l'accord Frais de santé (12/07/2022)
Avenant l'accord Prévoyance (12/07/2022)
Protocole d'Accord Préélectoral (03/10/2022)
Accord Egalité professionnelle (25/11/2022)

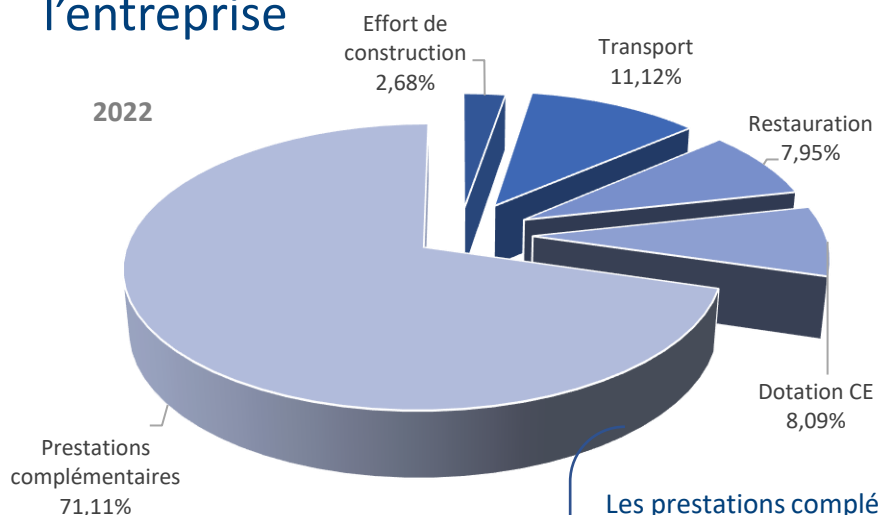


# 6

## Œuvres sociales



## 6.1 Répartition des dépenses œuvres et charges sociales de l'entreprise

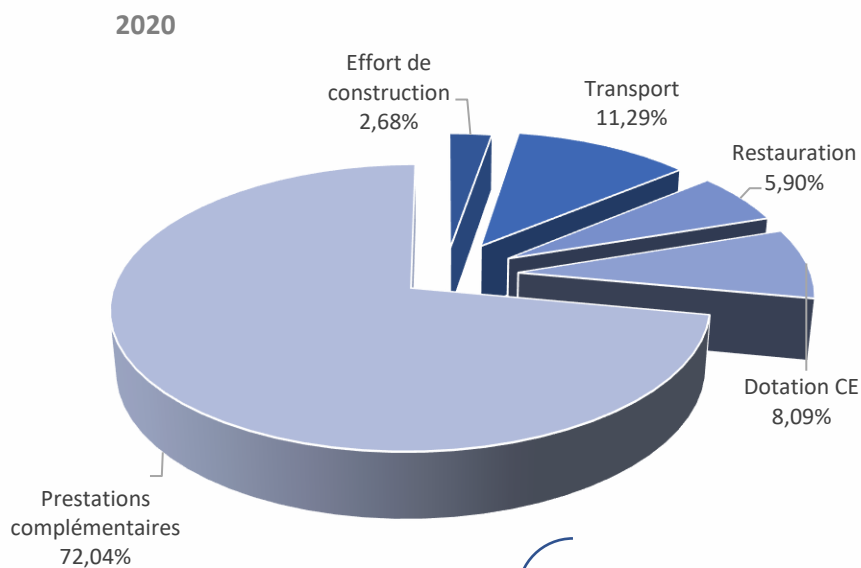


Les prestations complémentaires 2022 se répartissent comme suit :

- Mutuelle : 19,18%
- Prévoyance : 12,26%
- Caisses de retraite : 68,56%

Représentant **29,33%** de la MS

Dotations  
annuelles CE :  
1,20% de la MS



Les prestations complémentaires 2020 se répartissent comme suit :

- Mutuelle : 16,99%
- Prévoyance : 13,22%
- Caisses de retraite : 69,79%

Représentant **29,33%** de la MS

