

Bilan Social 2020



Sommaire

Bilan Social 2019

Années 2018/2019/2020

1. Emploi Page 3

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

2. Rémunérations et Charges accessoires Page 18

- 2.1 Hiérarchie des rémunérations
- 2.2 Montant des rémunérations
- 2.3 Charge salariale globale
- 2.4 Intéressement

3. Santé & Sécurité Page 21

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

4. Formation Page 25

- 4.1 Formation professionnelle continue
- 4.2 Congés individuels de formation
- 4.3 Alternance

5. Relations professionnelles Page 28

- 5.1 Elections professionnelles
- 5.2 Instances Représentatives du Personnel

6. Œuvres sociales Page 30



1

Emploi

1.1 Effectif

1.2 Travailleurs extérieurs

1.3 Mouvements du personnel

1.4 Travailleurs handicapés

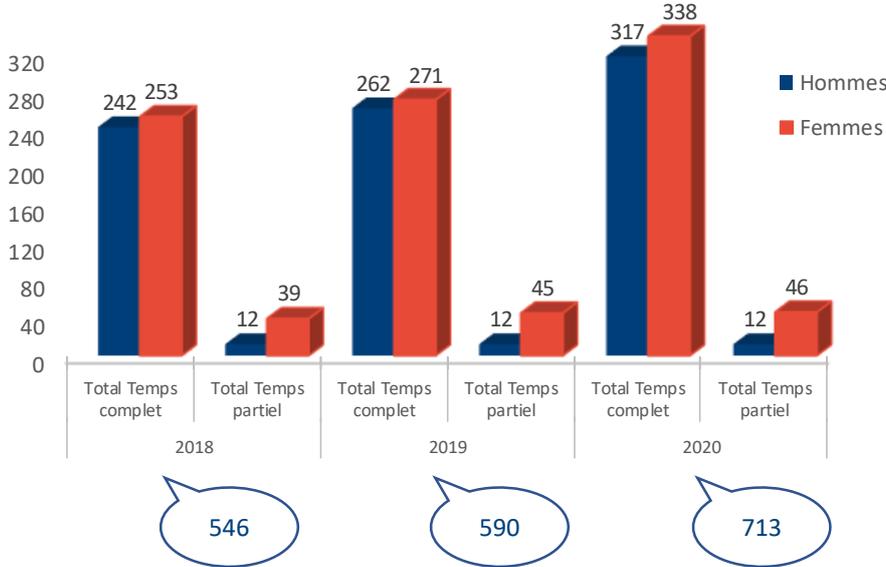
1.5 Temps partiels



1.1 Effectif au 31/12

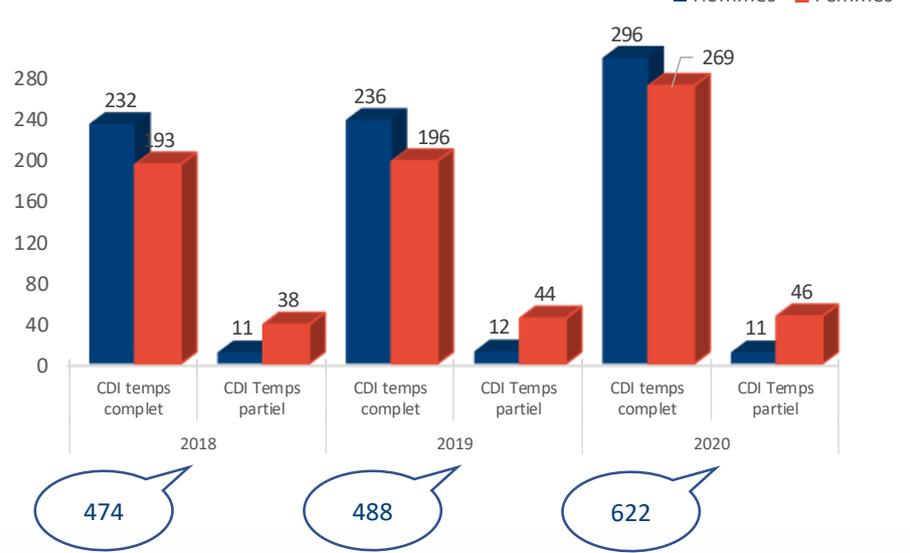
1.11 Effectif physique

Effectif total CDI + CDD



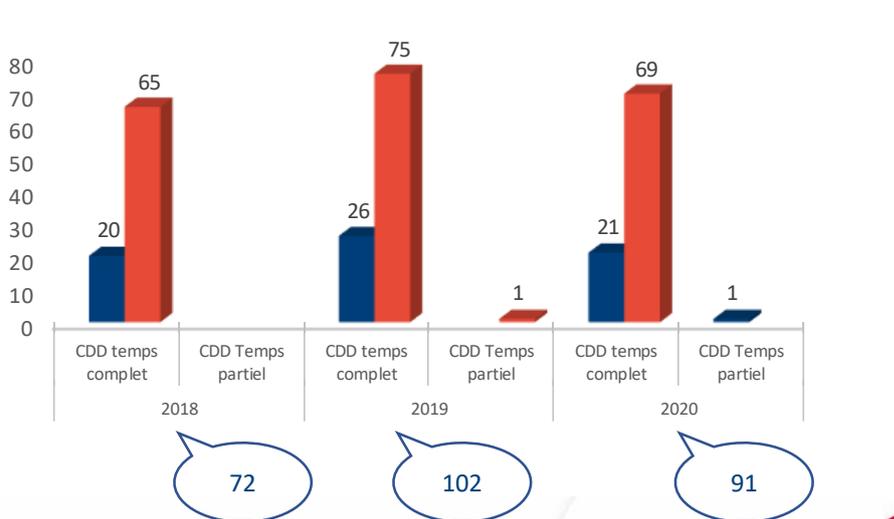
L'effectif total au 31/12/2020 est de 713 salariés. L'augmentation de l'effectif de + de 20% est liée à l'intégration, au 01/09/2020, des collaborateurs de Ciliopée Habitat et Habitelem, dans le cadre de la fusion/absorption de ces deux sociétés par Domofrance

Effectif total en CDI



Au 31/12/2020, 8,52% de l'effectif CDI est à temps partiel choisi (10,66% en 2019 et 9,49% en 2018). On peut considérer que la part des salariés en temps partiel choisi est « stable », mise en perspective de l'augmentation de près de 27% de l'effectif en CDI, après à la fusion/absorption.

Effectif total en CDD



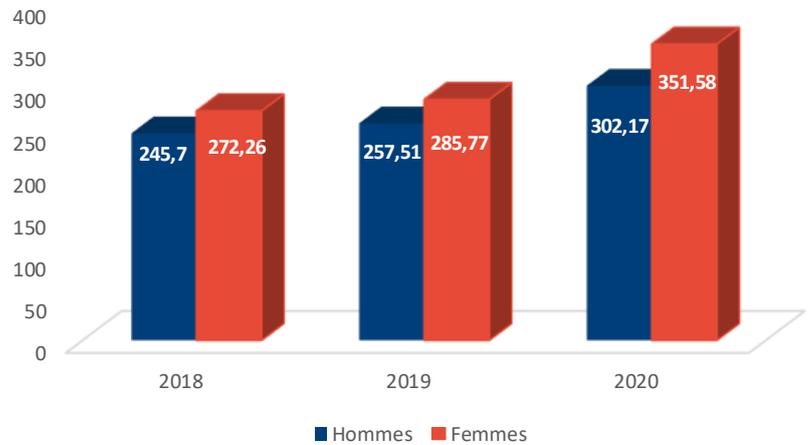
Concernant les CDD au 31/12/2020, il s'agit de 47,25% d'alternants (contre 41,18% en 2019), 36,26% de contrats pour surcroît (contre 37,25% en 2019) et 16,49% de contrats en remplacement d'un salarié absent (contre 21,57% en 2019).



1.1 Effectif au 31/12

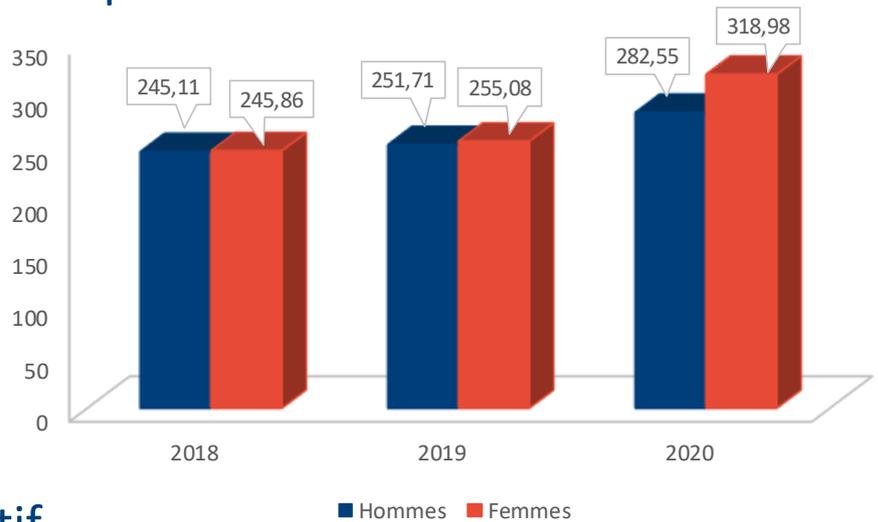
1.12 Effectif moyen mensuel

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

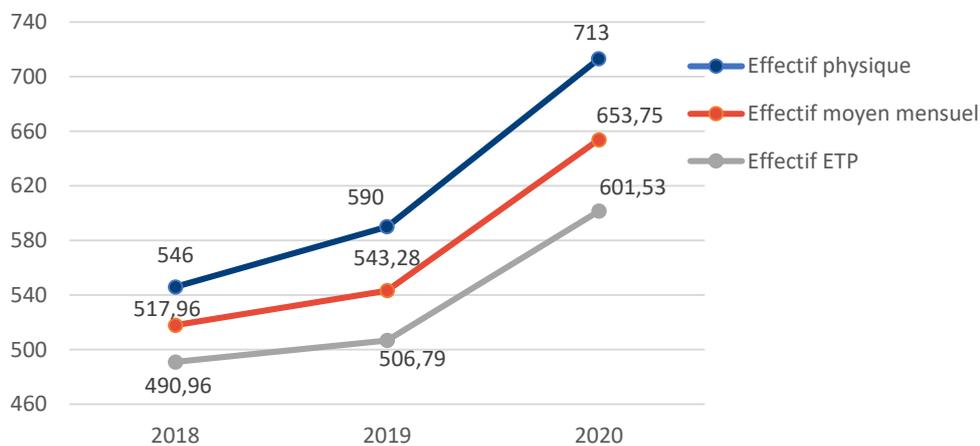


1.13 Effectif Equivalent Temps Plein

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

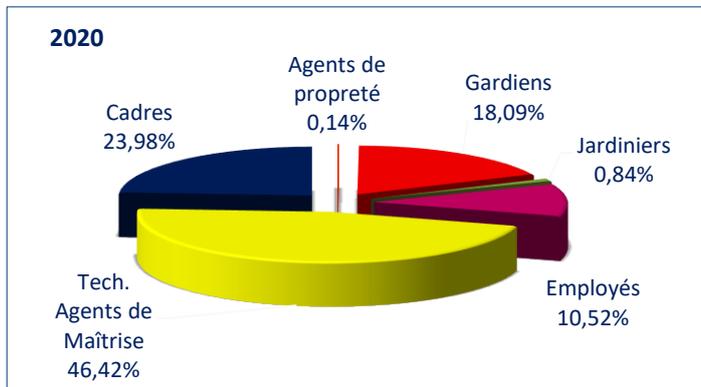


1.14 Evolution de l'effectif



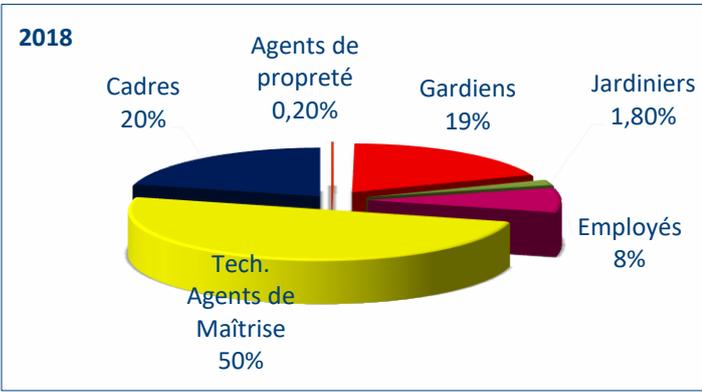
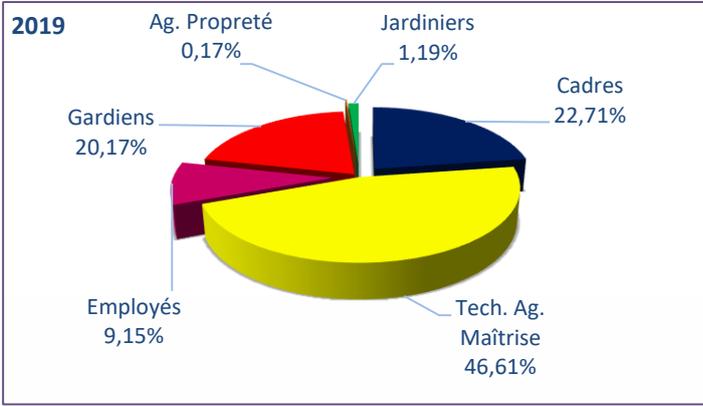
1.1 Effectif au 31/12

1.15 Effectif par catégorie professionnelle



Mise en place d'une nouvelle cartographie des emplois au 01/09/2020, impactant le statut des salariés positionnés post-fusion sur des emplois dont la classification est supérieure à celle des emplois précédemment occupés. Pour les autres salariés, conservation du statut acquis au moment de la fusion.

Une répartition post-fusion qui évolue peu par rapport à 2019, la majorité des salariés ayant conservé le statut acquis au moment de la fusion. On note toutefois une baisse des effectifs Jardiniers, à mettre en perspective avec la cession de l'activité Pépinière au cours de l'année 2020.



1.16 Index Egalité Femmes/Hommes

2020 : 93/100

2019 : 98/100

2018 : 97/100

Index moyen de la Branche : 91/100

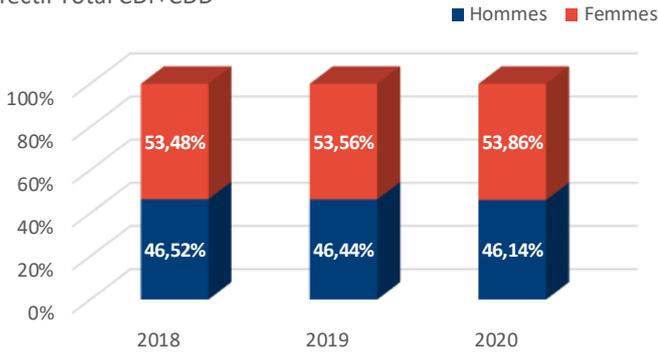
Domofrance obtient la note maximale dans 3 indicateurs sur 5. La baisse de la note s'explique par la non prise en compte de la rémunération variable d'une collaboratrice au titre de l'année 2020, l'excluant de fait de l'indicateur relatif aux 10 plus hautes rémunérations.



1.1 Effectif au 31/12

1.16 Répartition Hommes/Femmes

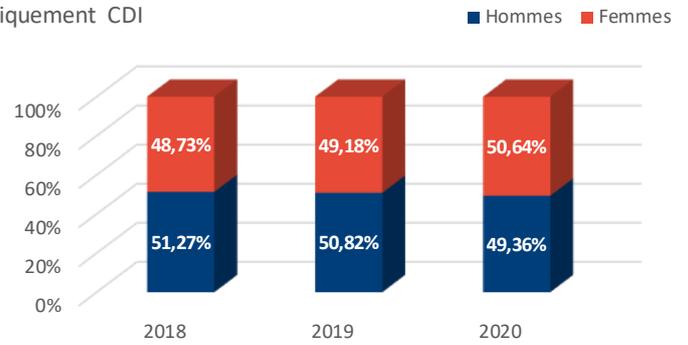
Effectif Total CDI+CDD



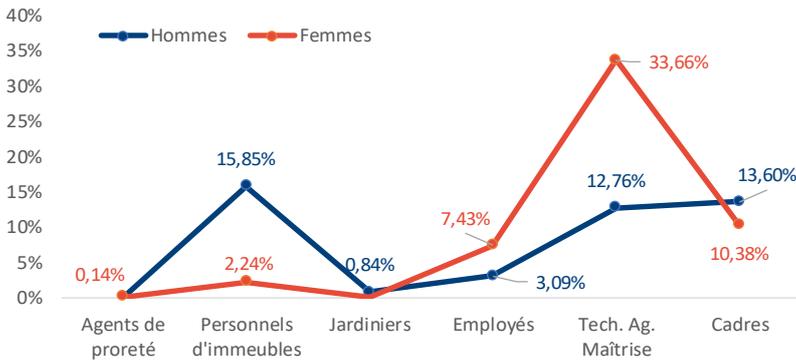
Une répartition Hommes/Femmes post-fusion qui évolue peu par rapport à 2019. Cette répartition reste favorable aux femmes dans le cadre de l'effectif total.

La répartition H/F des effectifs en CDI confirme la tendance des dernières années. Au 31/12/2020, cette répartition est plus favorable pour les femmes.

Uniquement CDI

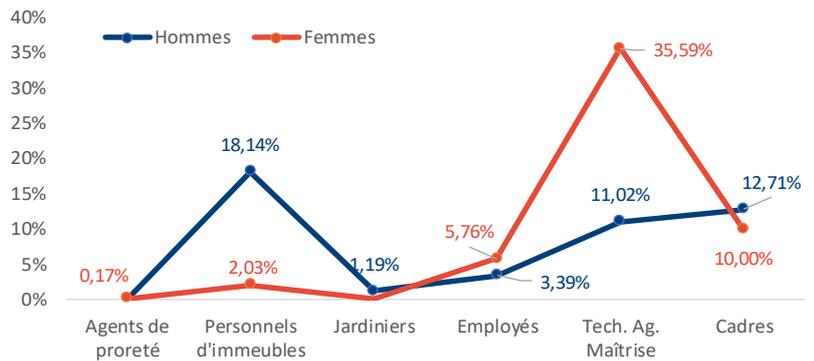


Taux emploi par catégorie professionnelle 2020

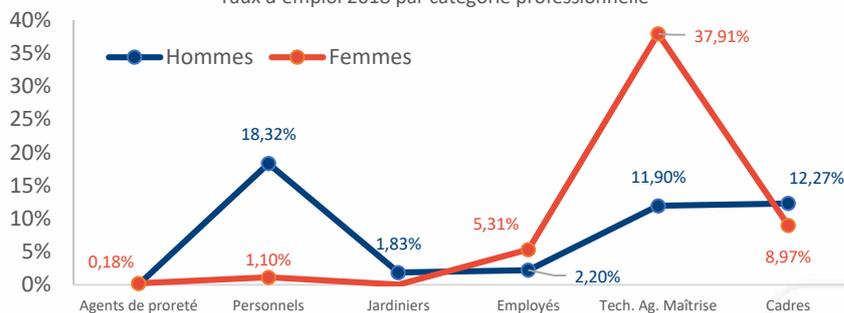


L'effectif masculin est plus important dans la catégorie « Personnels d'immeubles » et chez les Cadres, tandis que les agents de maîtrise sont majoritairement féminins. Dans la continuité des années précédentes, on note par ailleurs une « féminisation » dans la catégorie « personnels d'immeubles ».

Taux emploi par catégorie professionnelle 2019

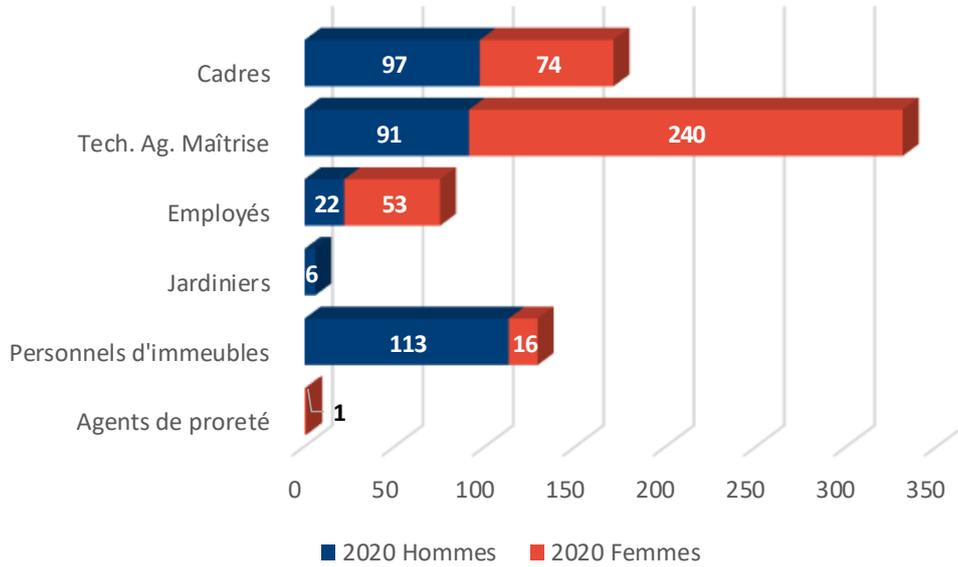


Taux d'emploi 2018 par catégorie professionnelle

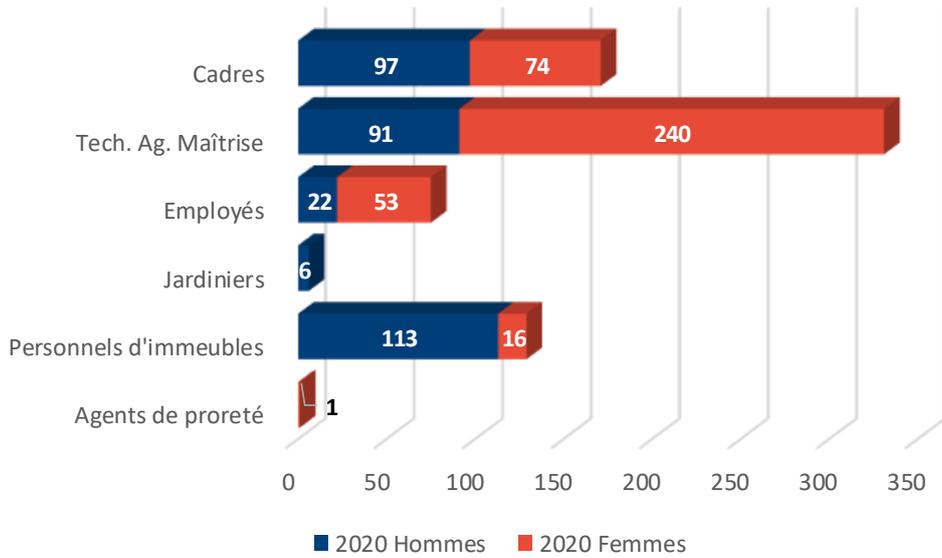


Post-fusion, on note une augmentation de la population « Employés » (+5points) notamment par du personnel féminin. A l'instar des années précédentes, la population « agents de maîtrise » est majoritairement féminine et représente 34% de l'effectif total.

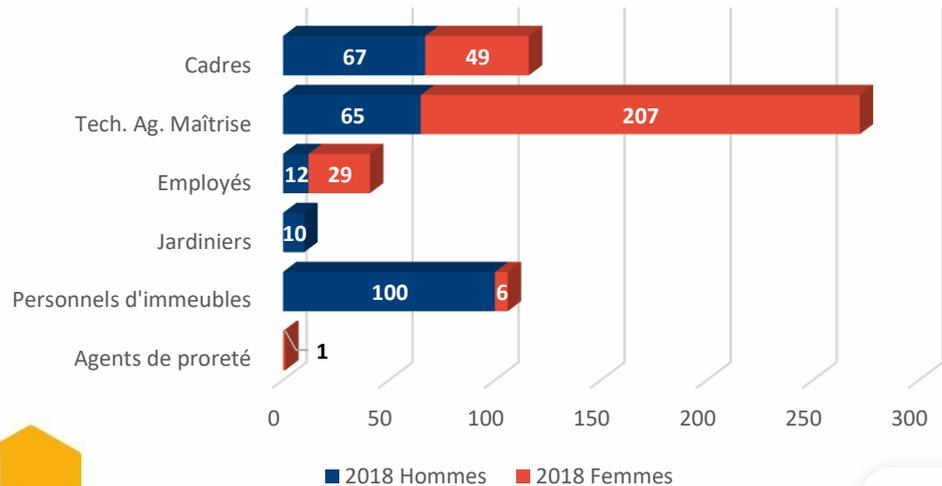
2020



2019



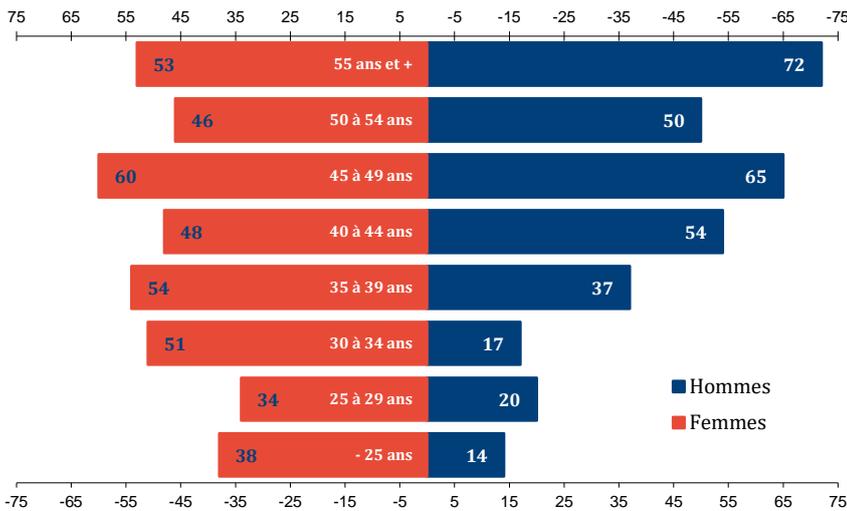
2018



1.1 Effectif au 31/12

1.17 Répartition par âge

Pyramide des âges 2019



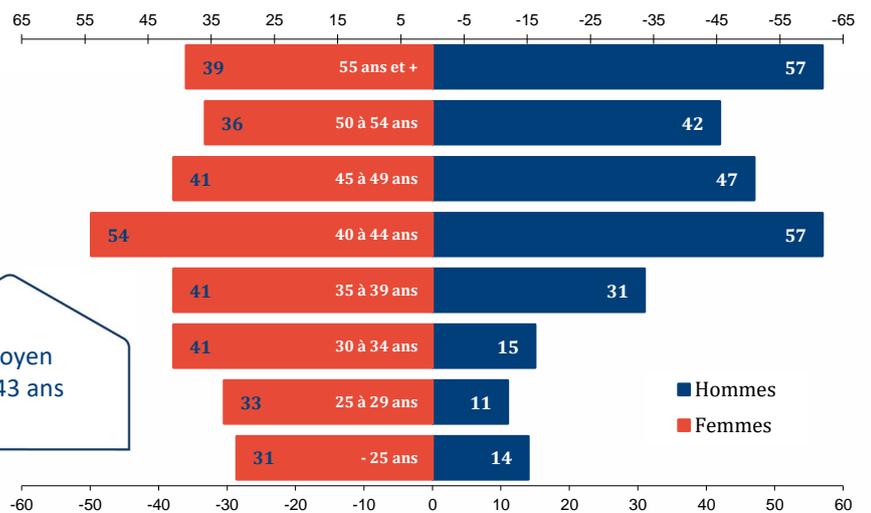
Plus de 30% de l'effectif a 50 ans et plus (comme en 2019). Il s'agit de 45% de femmes et 55 % d'hommes.

Age moyen 2020 : 43 ans

La pyramide des âges reste vieillissante. Plus marqué chez la population masculine les années précédentes, la pyramide tend également vers un vieillissement de la population féminine, même si l'âge moyen n'évolue pas.

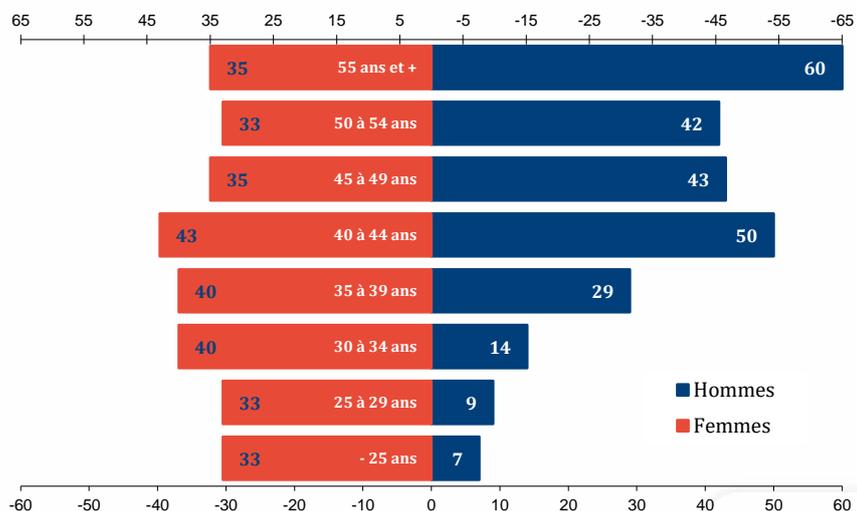
A l'instar de 2019, 15% de l'effectif a moins de 30 ans. Il s'agit majoritairement de jeunes femmes

Pyramide des âges 2019



Age moyen 2019 : 43 ans

Pyramide des âges 2018



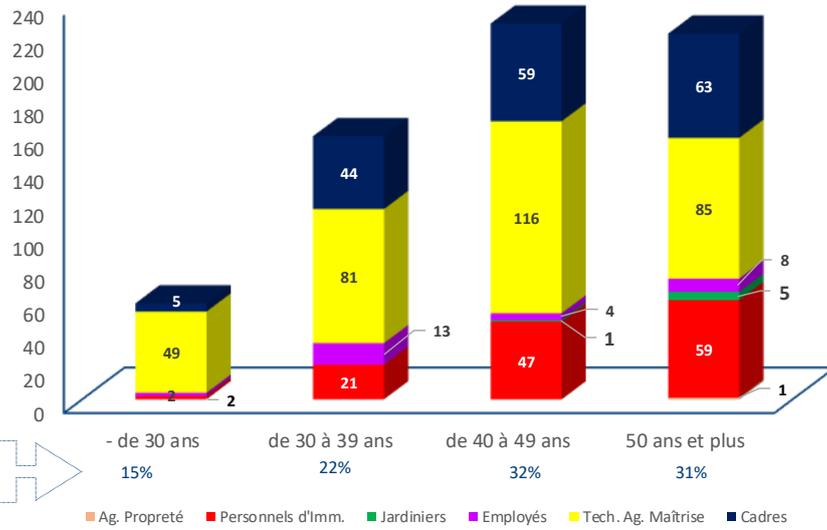
Age moyen 2018 : 43 ans



1.1 Effectif au 31/12

Répartition par catégorie professionnelle selon la tranche d'âge

2020



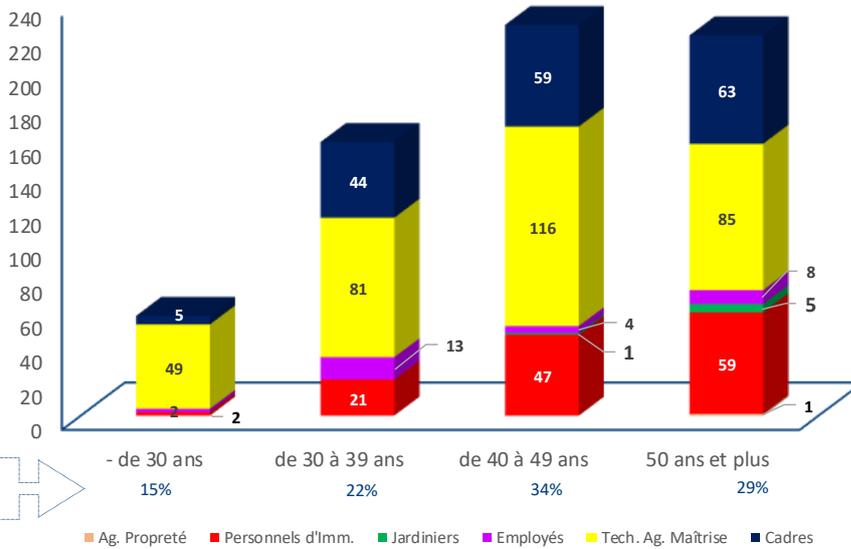
Dont 57% plus de 55 ans

Post-fusion : La population importante des employés se situe toujours dans la tranche d'âge des plus jeunes et correspond pour l'essentiel aux salariés en alternance. Les Cadres ont majoritairement 40 ans et plus; même si l'on note un rajeunissement de cette population.

En % de l'effectif

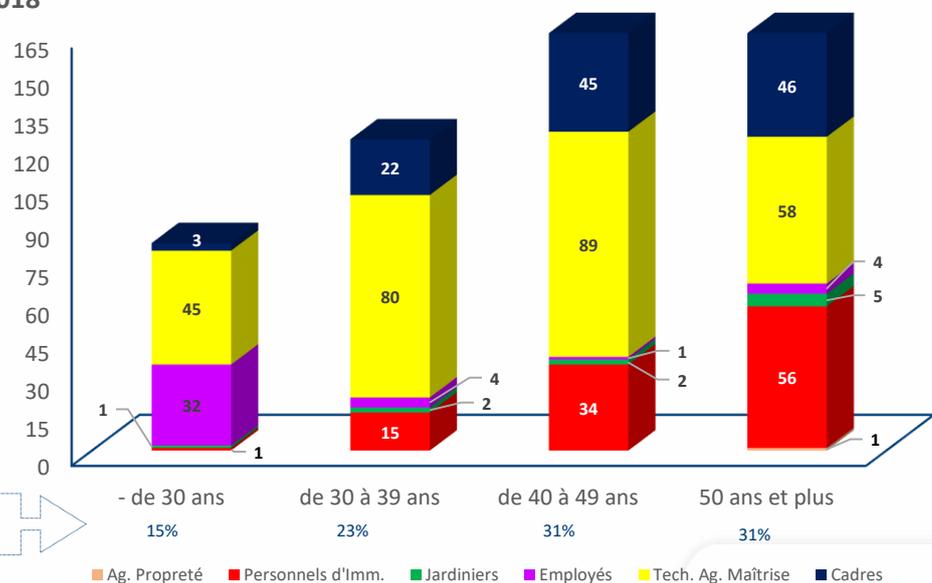
La population des personnels d'immeubles reste vieillissante, les recrutements dans les tranches d'âge plus jeunes s'avérant plus compliqués.

2019



En % de l'effectif

2018



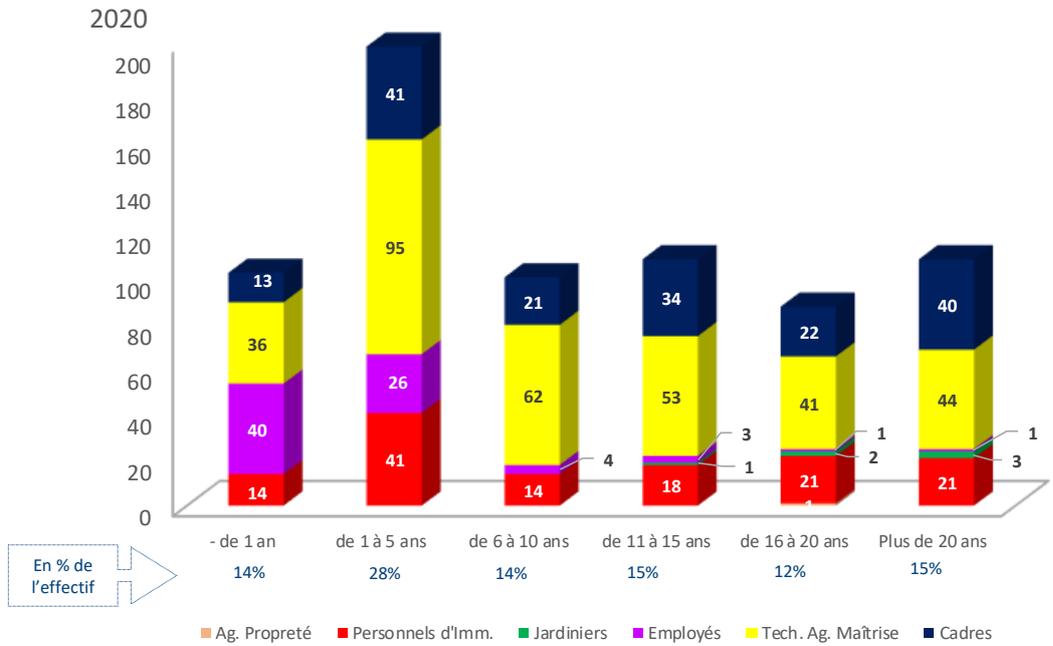
En % de l'effectif



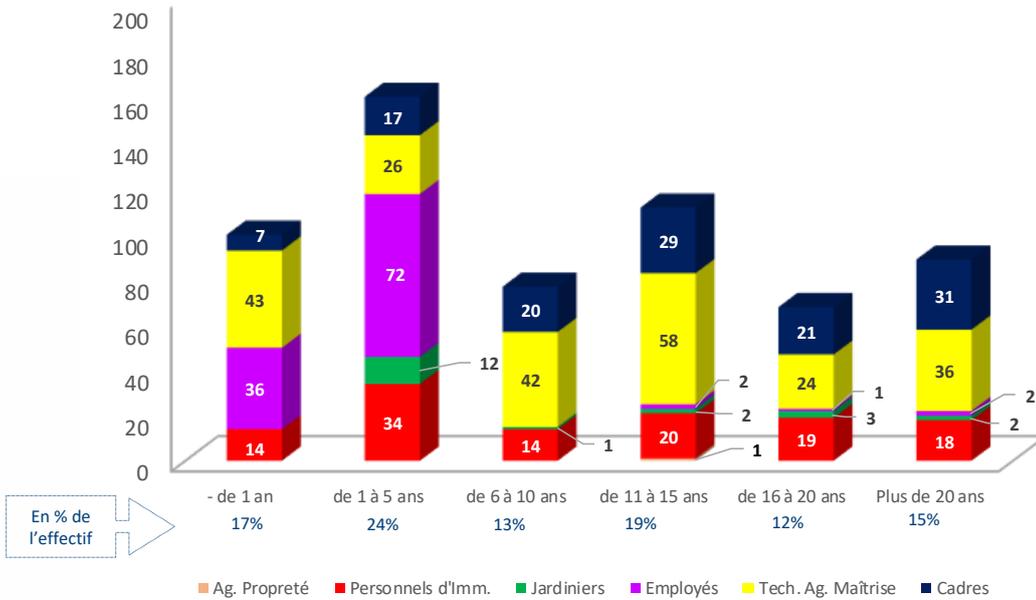
1.1 Effectif au 31/12

1.18 Ancienneté

Ancienneté moyenne 2020 : 10 ans

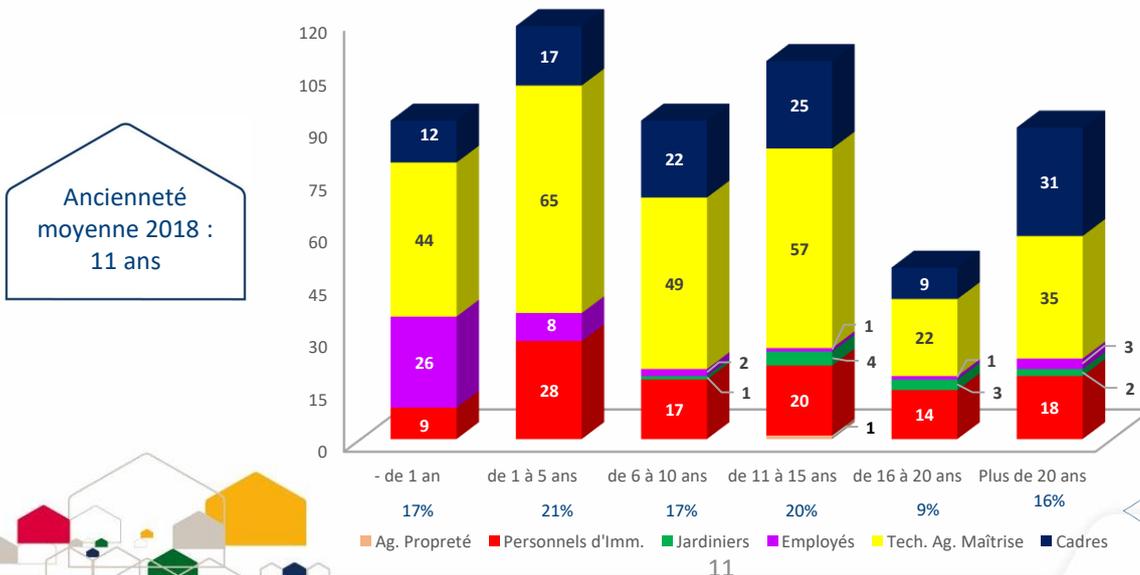


2019



Ancienneté moyenne 2019 : 10 ans

2018



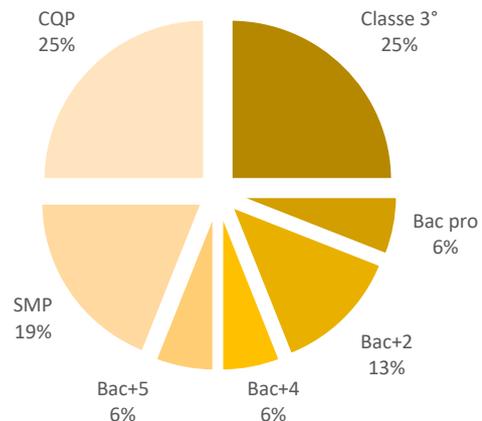
Ancienneté moyenne 2018 : 11 ans

En % de l'effectif

1.2 Travailleurs extérieurs

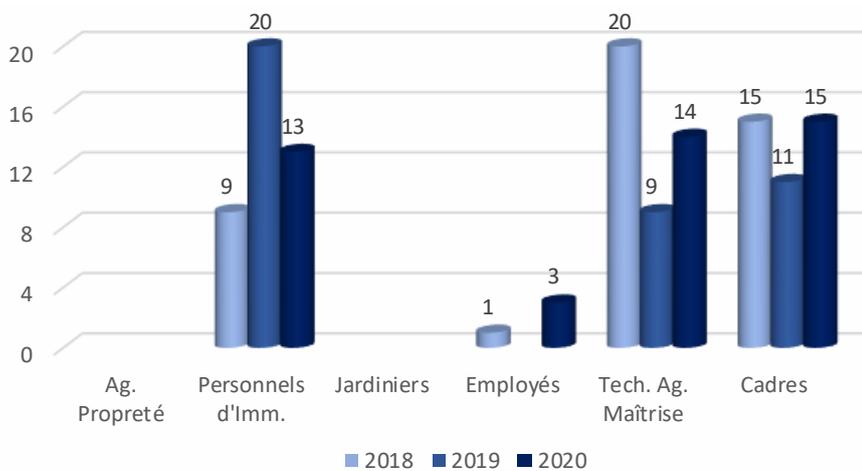
1.20 Stagiaires

En 2020, l'entreprise a accueilli 16 stagiaires contre 39 en 2019 et 28 en 2018. Ce chiffre est à mettre en rapport avec la crise sanitaire qui n'a pas pu permettre l'accueil de stagiaires, à l'instar des années précédentes.



1.3 Mouvements du personnel

- En CDI

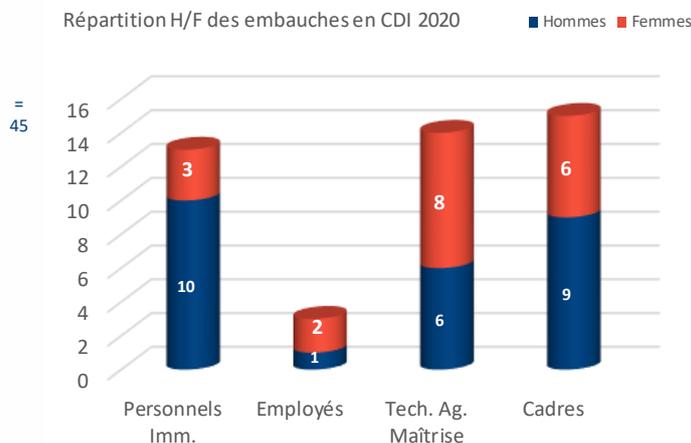


1.31 Embauches

Au cours de l'année 2020, il y a eu 45 embauches en CDI (40 en 2019) et 119 en CDD (122 en 2019), soit un total de 164 embauches.

A noter que 27 CDD ont été transformés en CDI (9 en 2019)

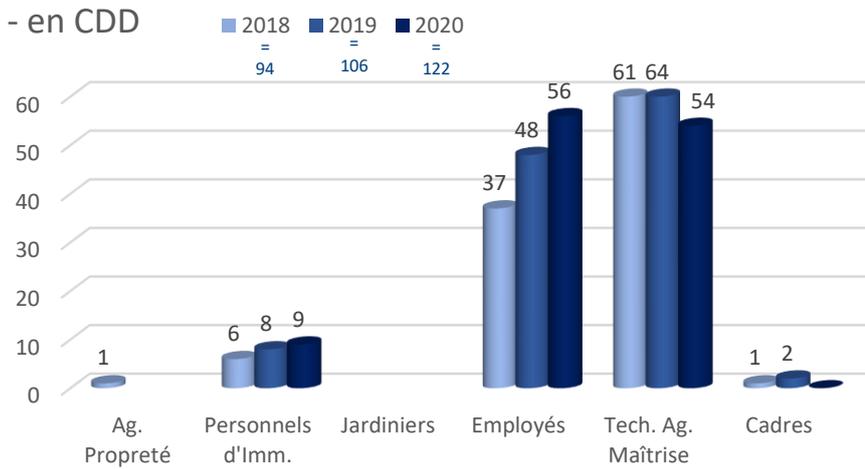
Répartition H/F des embauches en CDI 2020



45 CDI, soit 27% des embauches totales, dont 19 femmes et 26 hommes. 88% des embauches en CDI ont eu lieu avant la fusion



1.3 Mouvements du personnel



119 CDD en 220, soit 73% des embauches totales (75% en 2019), dont 92 femmes et 27 hommes

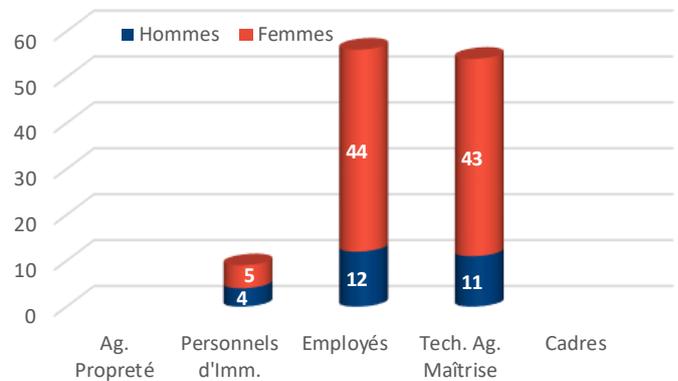
Nombre d'embauches CDD de salariés de moins de 25 ans = 46

Motifs des embauches de CDD en 2020 :

- **27% de contrats en alternance** (2019 : 26% ; 2018 : 27%)
- **33% en remplacement d'un salarié absent** (2019 : 34% ; 2018 : 34%)
- **40% pour accroissement temporaire d'activité** (2019 : 40% ; 2018 : 39%)

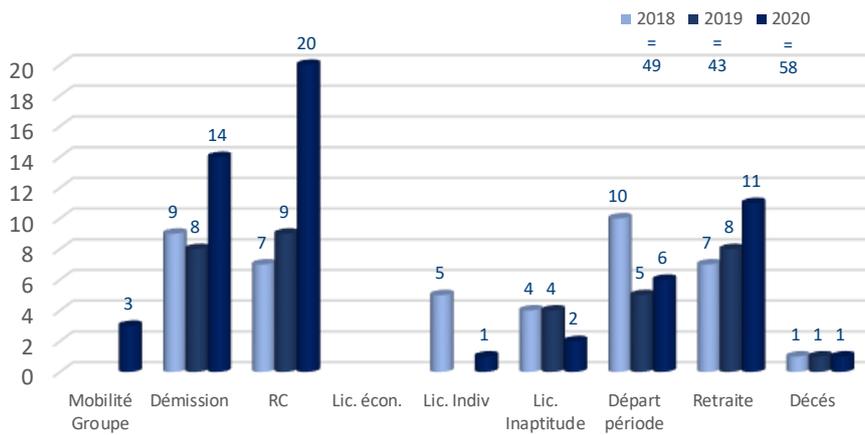
Un même salarié est compté autant de fois que de contrats signés

Répartition H/F des embauches CDD en 2020



1.32 Départs

Fin de contrat CDI

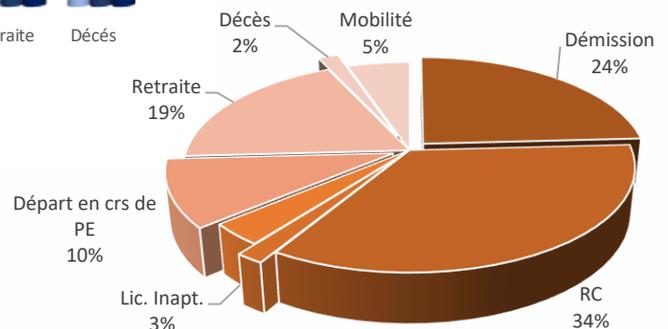


167 départs en 2020 : 58 CDI et 109 CDD

Taux de rotation* :

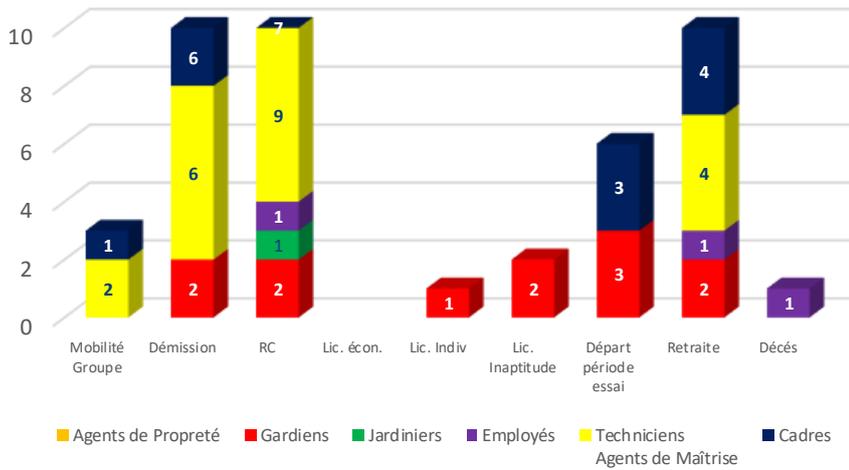
- 2020 : 11,15%
- 2019 : 8,96%
- 2018 : 11%

* = (Nbre de départs/effectif permanent)*100 (uniquement effectif en CDI)



1.3 Mouvements du personnel

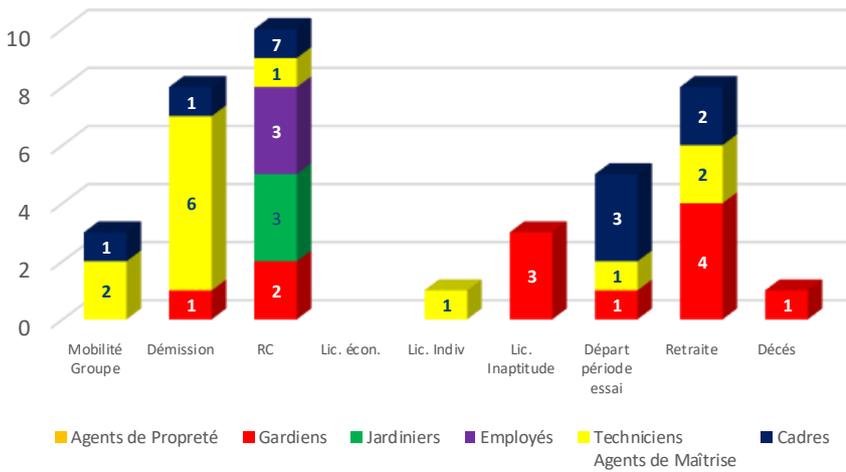
Par catégorie professionnelle - CDI 2020



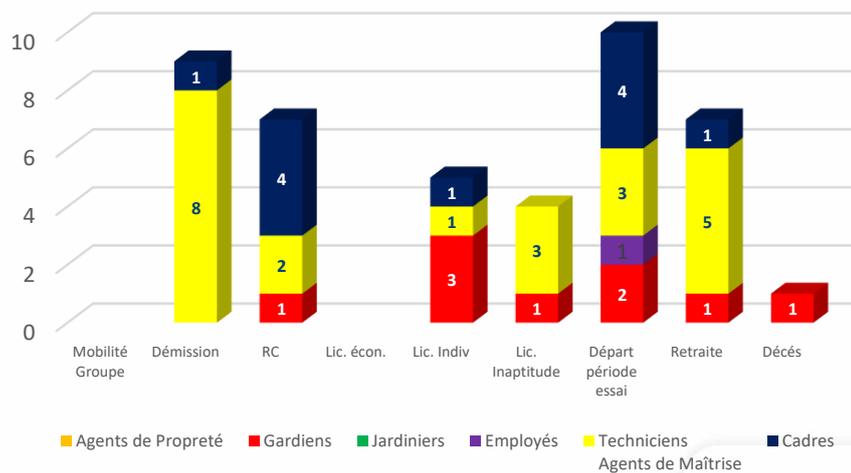
Les départs de CDD correspondent à des fins de contrats :

- 2020 : 109
- 2019 : 83
- 2018 : 105

Par catégorie professionnelle - CDI 2019



Par catégorie professionnelle – CDI 2018 : 43 départs



1.4 Travailleurs handicapés

	2017	2018	2019
Effectif d'assujettissement	29	29	30
Nombre de bénéficiaires ETP	23,73	19,99	19,65
Unités suite à contrats signés avec des entreprises adaptées	0,09	3,88	6,36
Stagiaires accueillis	-	0,08	0,11
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	8,5	7,5	6
TOTAL	32,32	31,45	32,12

2019 : Contribution Agefiph : 0 €
Pour la 12^{ème} année consécutive

Taux d'emploi Travailleurs handicapés :

- 2019 : 6,35%
- 2018 : 6,43%
- 2017 : 6,66%

2020 : la réglementation évolue

Ce qui change au 1^{er} janvier 2020

Modalités de respect de l'obligation d'emploi, déclaration, modes de calcul de la contribution...

Une période charnière pour les employeurs

À partir du 1^{er} janvier 2020, les nouvelles dispositions de la loi s'appliqueront de façon différente selon la taille et la situation des entreprises.

La DOETH, étape par étape

Entre 2020 et 2021, la gestion de la DOETH passera progressivement de l'Agefiph aux organismes de Sécurité sociale.

La nouvelle obligation d'emploi en chiffres

La réforme de l'OETH induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi et du montant de la contribution.

Déclaration 2020 :

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

Taux : 4%

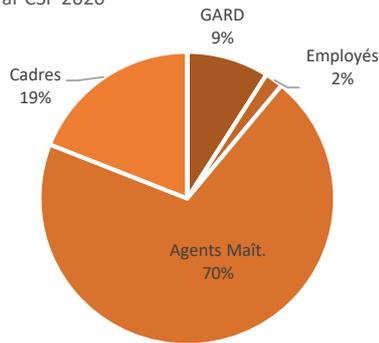
Contribution nette : 17 739 €



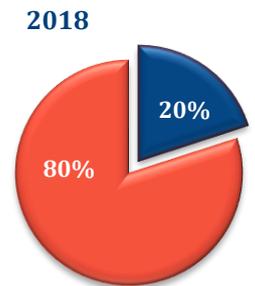
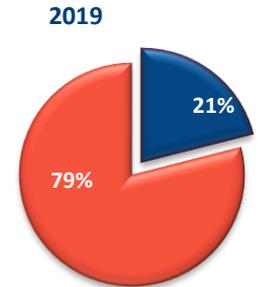
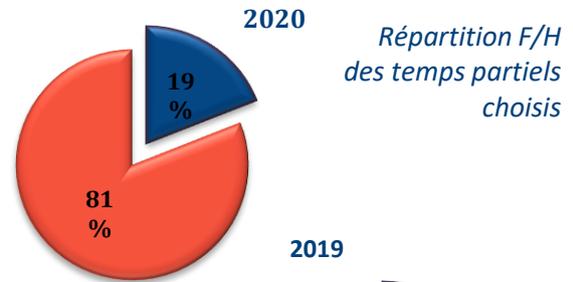
1.5 Temps partiels

Au 31/12/2020, ce sont **58 salariés** (57 CDI et 1 CDD), (contre 57 en 2019) représentant 8,14% de l'effectif total (contre 9,66% en 2019), qui sont employés en temps partiel. Sur 57 salariés CDI à temps partiels, **53 salariés sont à temps partiel choisi – TPC** - (10 hommes / 43 femmes), soit 8,52% de l'effectif total CDI (contre 10,45% en 2019 et 8,24% en 2018).

Par CSP 2020



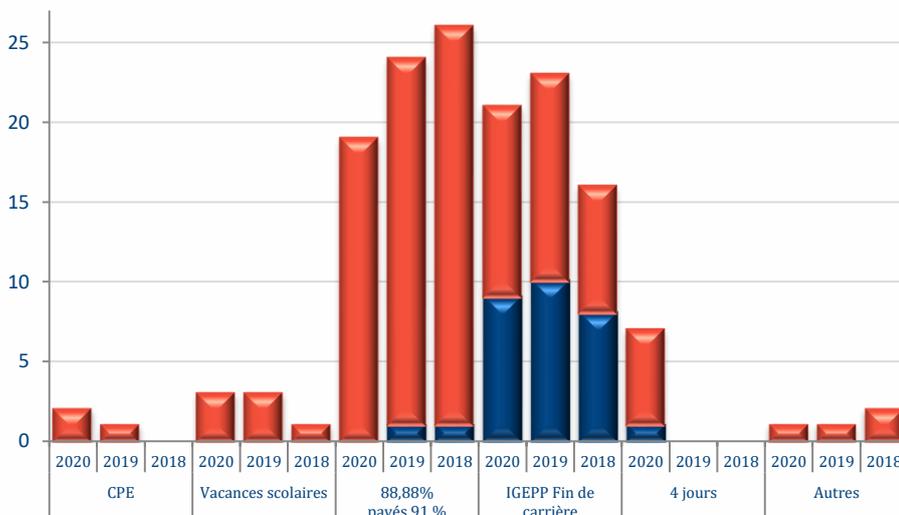
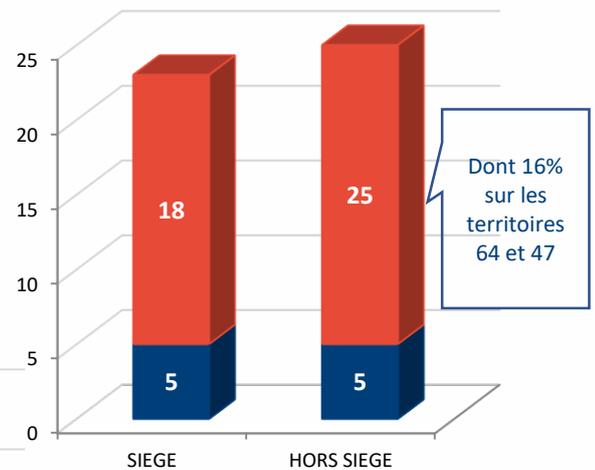
Ramené à l'effectif post-fusion, l'effectif en Temps partiel choisi est en léger recul par rapport à 2019.



Le type de temps partiel choisi **88,88% travaillé rémunéré 91% représente en 2020 35,85%** des salariés à temps partiel choisi (contre 46,15% en 2019 et 57,77% en 2018). Parallèlement, le temps partiel « fin de carrière », issu de l'accord IGEPP, représente 39,62% en 2020 contre 44,23% en 2019 et 35,55% en 2018. A noter, que la baisse du nombre de bénéficiaires « temps partiel fin de carrière » est lié au départ en retraite des salariés concernés.

A noter, une nouvelle catégorie de salariés à temps partiel choisi, « 4 jours » : il s'agit à la fois de salariés « issus » de la fusion, ainsi que de salariés ayant sollicité le temps partiel dit classique issu de l'accord d'entreprise.

■ Femmes
■ Hommes



2

Rémunérations et Charges accessoires

- 2.1 Hiérarchie des rémunérations
- 2.2 Montant des rémunérations
- 2.3 Charge salariale globale
- 2.4 Intéressement



2.1 Hiérarchie des rémunérations

Rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les moins élevées

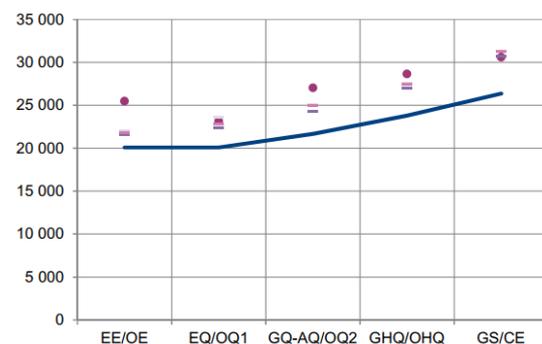
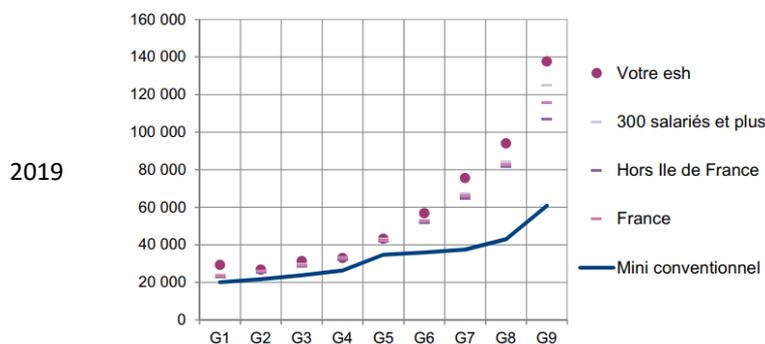
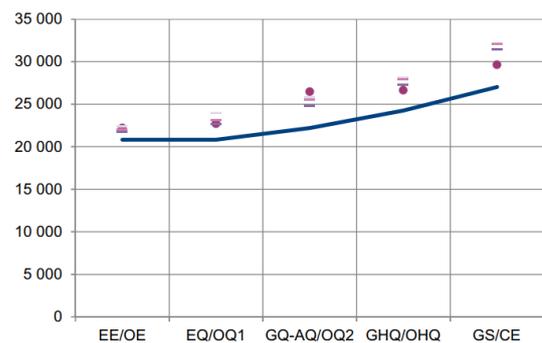
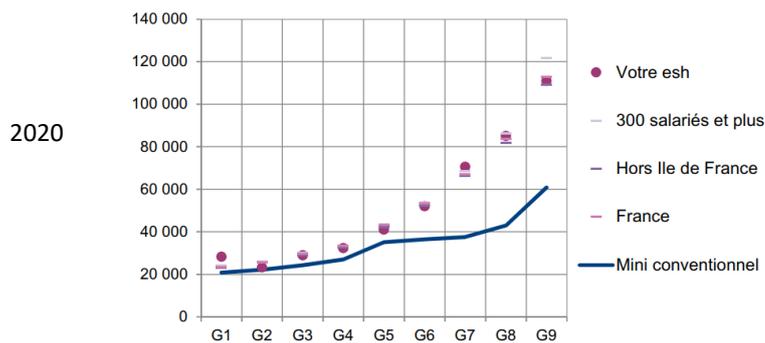
2020 : 5,50

2019 : 3,14

2018 : 3,31

2.2 Montant des rémunérations

2.2.1 Rémunération brute annuelle médiane par coefficient



2.3 Charge salariale globale

Comparaison de la masse salariale par rapport au chiffre d'affaires

2020 : 10,05%

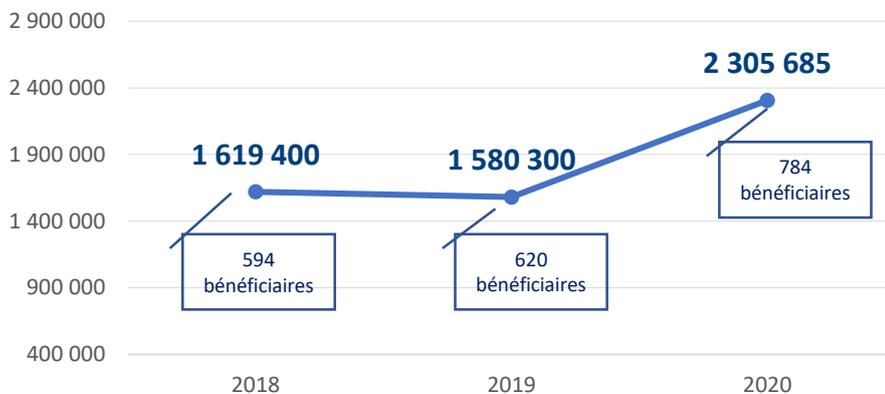
2019 : 17,22%

2018 : 15,88%



2.4 Intéressement

2.41 Montant global de l'intéressement



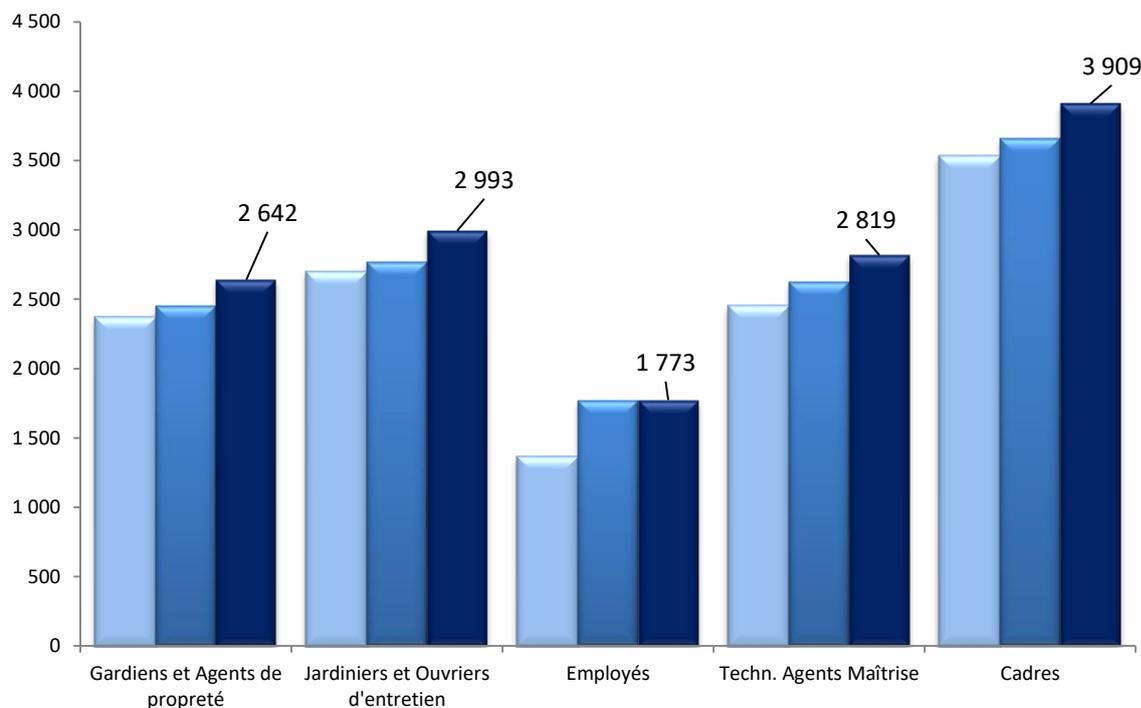
L'intéressement versé en 2020 concerne l'exercice 2019, sur la base de l'accord 2019/2020/2021, qui revisite les modalités de calcul et le dispositif d'abondement qui reposent sur l'autofinancement net HLM qui détermine l'assiette de l'enveloppe distribuable et l'atteinte de tout ou partie de 13 objectifs pondérés du plan d'actions annuel.

Le montant de l'**abondement** au titre de l'intéressement 2020 représente 920 417 € pour 505 bénéficiaires contre 603 907 € pour 378 bénéficiaires au titre de l'exercice 2019.

2.42 Montant moyen par bénéficiaire selon la catégorie

2018 : 2 549 €
2019 : 2 823 €
2020 : 2 941 €

■ Exercice 2017 versé en 2018
■ Exercice 2018 versé en 2019
■ Exercice 2019 versé en 2020



3

Santé & Sécurité

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

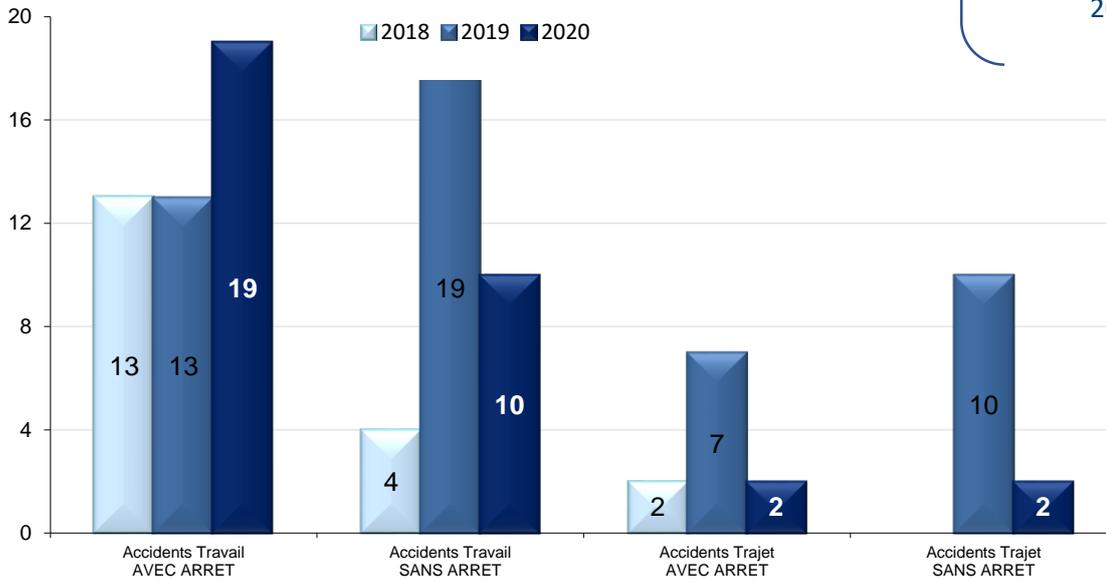


3.1 Accidents de travail et de trajet

Total des accidents avec arrêts
(travail et trajets) :

2020 : 21
2019 : 20
2018 : 19

3.11 Nombre total d'accidents



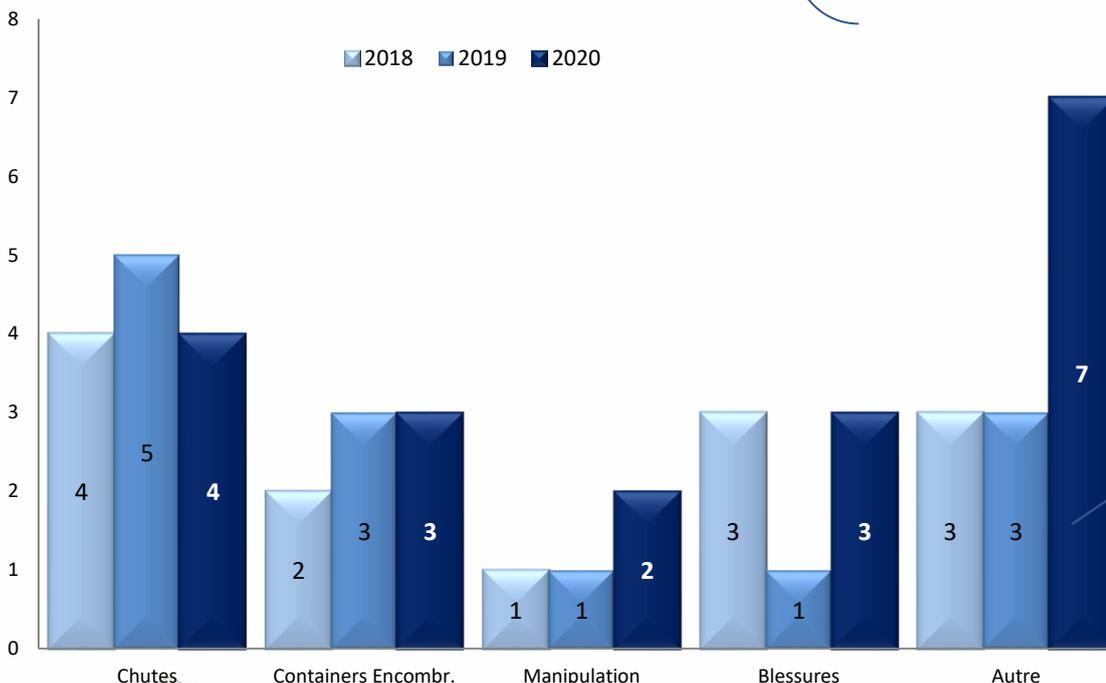
Nombre de
journées perdues :

2020 : 595
2019 : 100
2018 : 577

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

Les accidents de travail avec arrêts 2020 concernent :

74% des personnels de proximité contre 77% en 2019 et 54% en 2018
10% des personnels administratifs du siège contre 15% en 2019 et 31% en 2018
16% des personnels administratifs des agences, contre 8% en 2019 et 15% en 2018

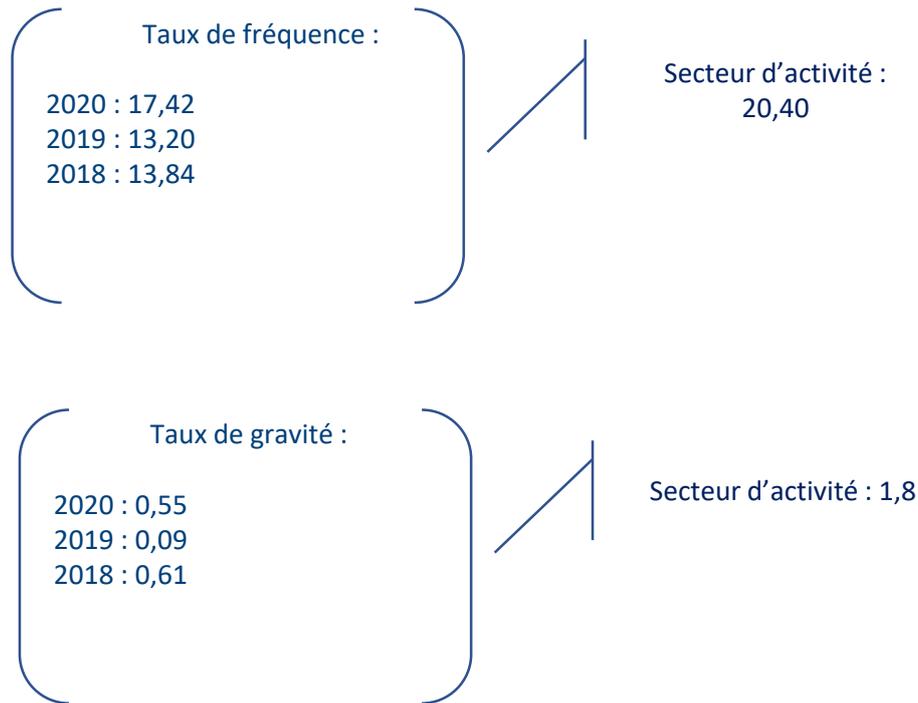


En 2020 :

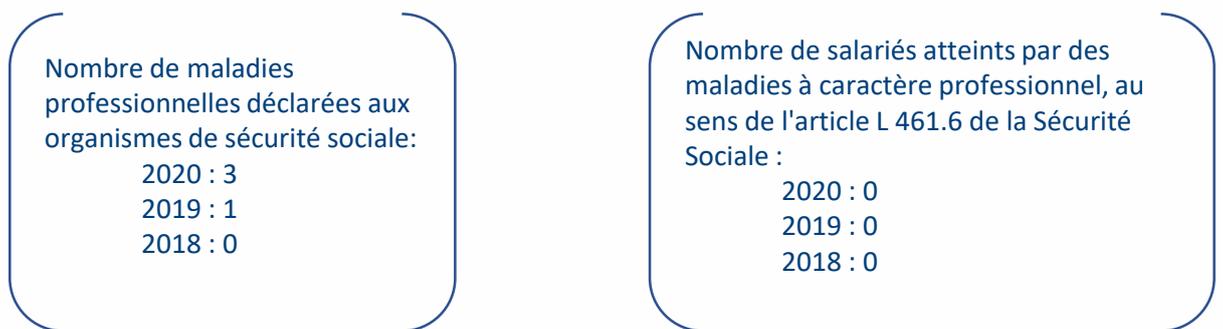
- 2 agressions
- 2 malaises
- 2 accidents de la circulation
- 1 morsure



3.13 Taux de fréquence et de gravité

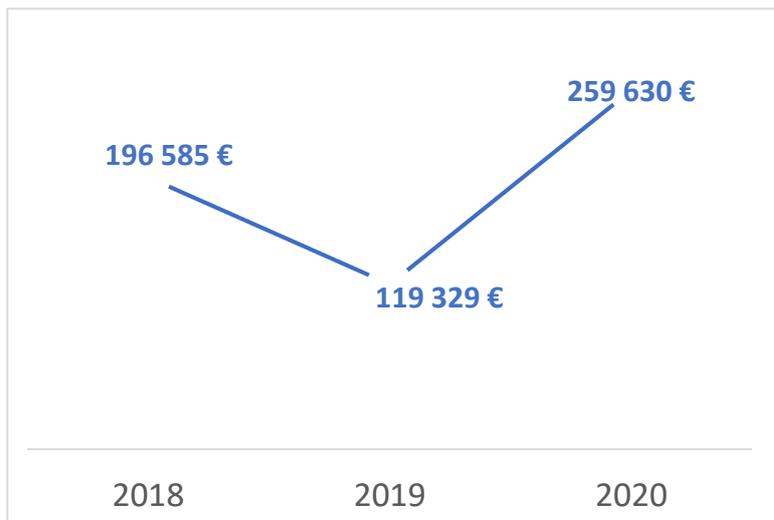


3.14 Autres indicateurs

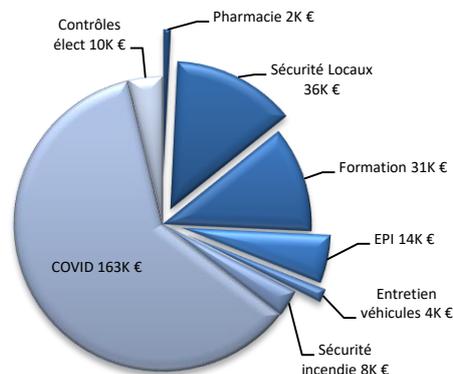


3.2 Sécurité & conditions de travail

3.21 Sommes consacrées à la prévention et à la sécurité



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.

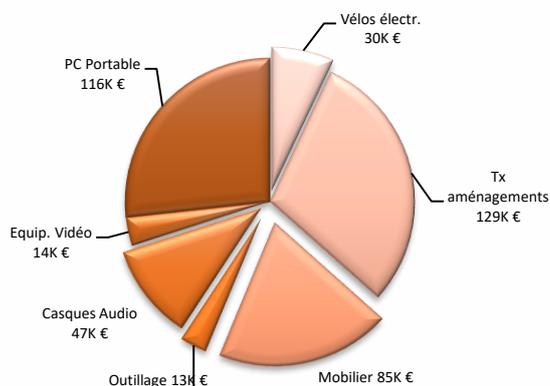
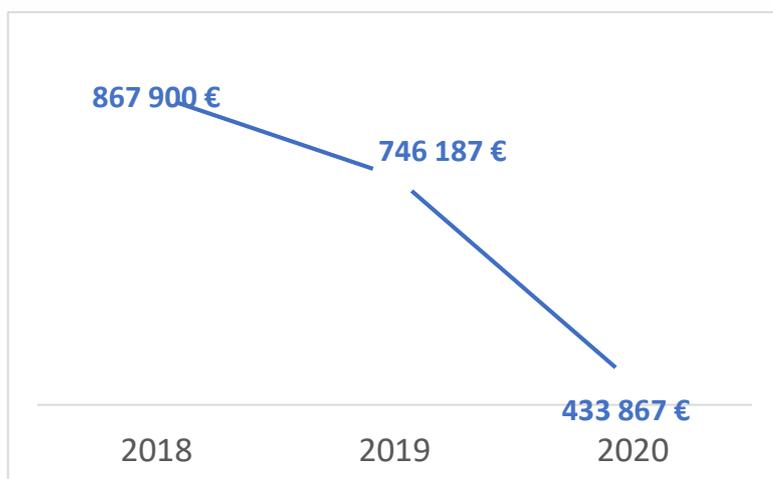


Effectif Formé à la sécurité :

2020 : 210
2019 : 254
2018 : 278

Coût lié au COVID : 405 K€
dont 163 k€ en prévention et sécurité
et 243 K€ en matériel informatique

3.22 Sommes consacrées à l'amélioration des conditions de travail



Il s'agit des sommes consacrées à l'achat d'outils, de mobiliers et des travaux réalisés au Siège et dans les agences.

4

Formation

**4.1 Formation professionnelle
continue**

**4.2 Congés individuels de
formation**

4.3 Alternance



4.1 Formation professionnelle continue

4.11 En pourcentage de la masse salariale brute

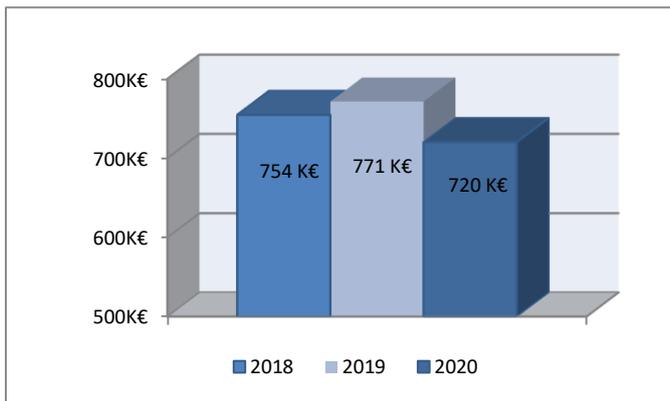
2020 : 3,10%

2019 : 3,58%

2018 : 3,91%

Un taux d'effort qui reste significatif, eu égard au contexte de l'année 2020

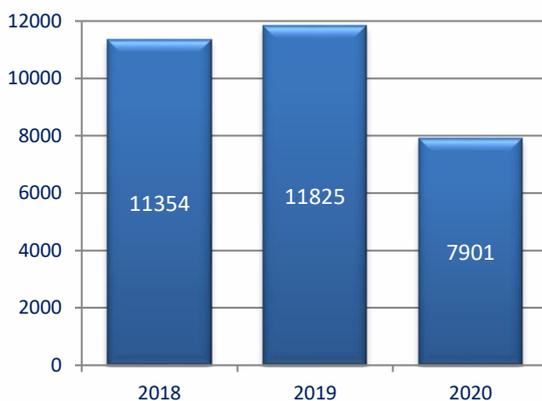
4.12 Montant consacré



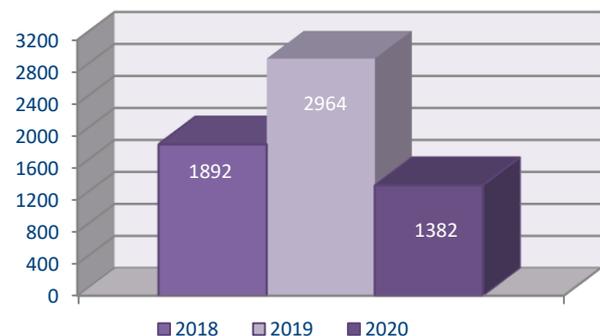
Domofrance a poursuivi, malgré le contexte, sa politique de développement des compétences.

4.13 Stages et stagiaires

Nombre d'heures de stages



Nombre de stagiaires



4.2 C.I.F/Transition professionnelle

2020 : -

2019 : 1

2018 : 2

Nombre de Congés Individuels de Formation/transition professionnelle conclus dans l'année :



4.3 Alternance

A l'instar des années précédentes, Domofrance poursuit sa politique en faveur de l'alternance, et ce malgré le contexte sanitaire.

Nombre de contrats en alternance recrutés dans l'année :

2020 : 31

2019 : 32

2018 : 29

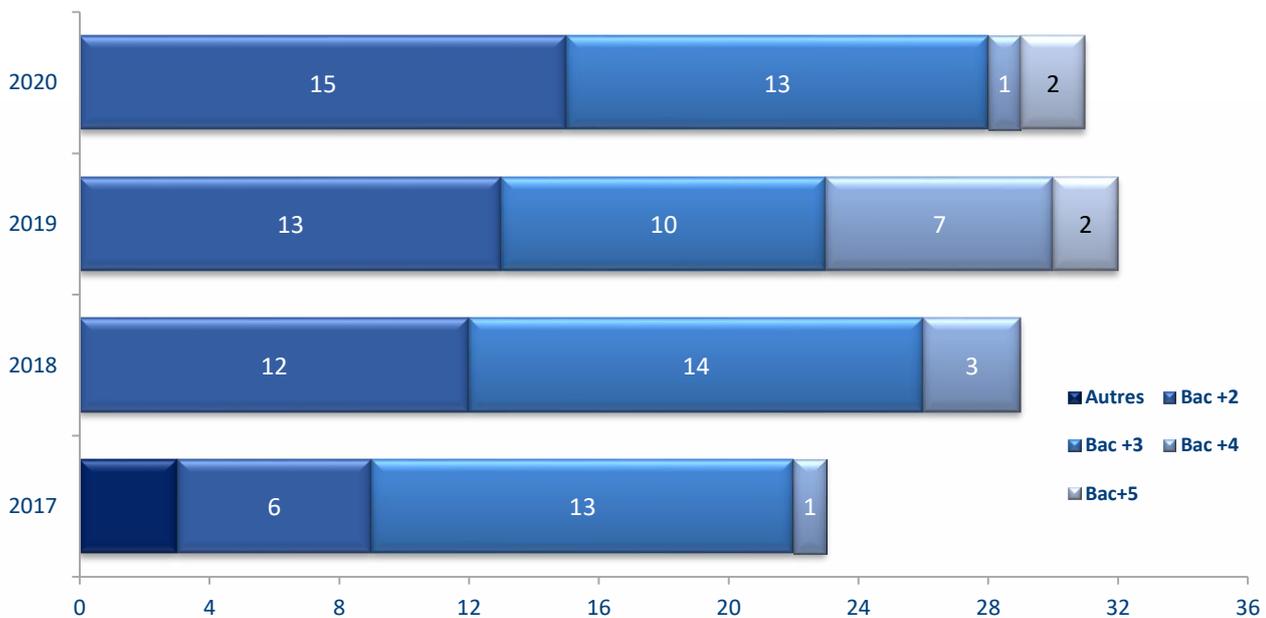
Taux de contrats en alternance :

2020 : 7,8%

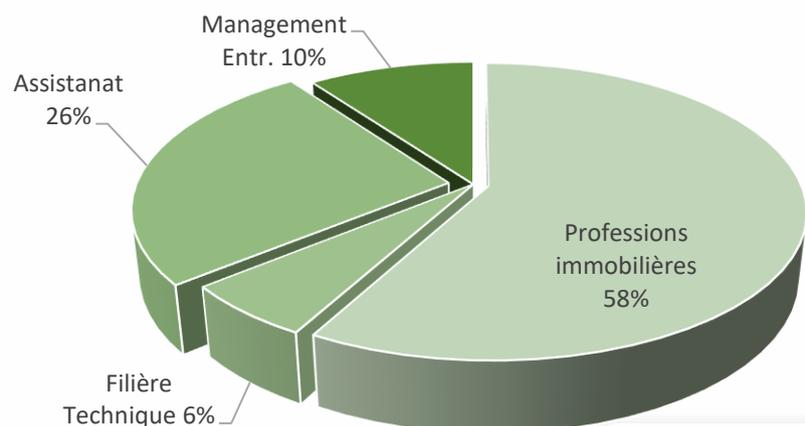
2019 : 6,69%

2018 : 6,74%

Niveau de diplôme préparé par les alternants :



Filière des diplômes préparés par les alternants :



5

Relations professionnelles



5.1 Instances Représentatives du Personnel

Suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées le 06/12/2018 pour une durée de mandat de 4 ans, le Comité Social et Economique a été mis en place.

Dans ce cadre-là un accord d'entreprise relatif à son fonctionnement a été signé en 2019, accord complété d'un règlement intérieur.

Une commission Santé Sécurité et Conditions de Travail issue du CSE a été mise en place.

Enfin, par accord du 24/09/2020, des Représentants de proximité (2 titulaires et 2 suppléants) ont été mis en place sur les territoires 47 et 64.

Volume global des crédits d'heures utilisé :

DESIGNATION	2020	2019	2018	DESIGNATION
			460,35	DELEGUES DU PERSONNEL
MEMBRES TITULAIRES CSE	245,5	802,83	673,83	MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE
MEMBRES SUPPLEANTS CSE	73,25	254,83		
DELEGUES SYNDICAUX	72	109	232	DELEGUES SYNDICAUX
REPRESENTANTS SYNDICAUX	73,50	184,5	77,5	REPRESENTANTS SYNDICAUX
Représentants de Proximité	10,00			
			431,87	CHSCT
TOTAL	474,25	1351,16	1875,55	TOTAL

Nombre de réunions :

DESIGNATION	2020	2019	2018
			7
MEMBRES DU CSE	26	22	29
DELEGUES SYNDICAUX	27	16	8
CSSCT	6	10	32
TOTAL	59	48	76

Représentativité syndicale :

CFDT	60,16%
CFE-CGC*	27,36%
UNSA-SNPHLM	18,10%

5.2 Dialogue social et accords d'entreprise

ACCORDS D'ENTREPRISE SIGNES EN 2019

Mesures d'urgence en matière de congés payés et jours de repos en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25/03/2020 (07/04/2020)

Intéressement 2019/2021 (26/06/19)

Avenant à l'accord relatif aux mesures d'urgence (susmentionné) (28/04/2020)

Attribution d'un complément de Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat – PEPA - (18/05/2020)

Adaptation anticipée : institution de la prime d'assiduité se substituant à la prime de vacances (31/08/2020)

Mise en place des Représentants de Proximité (24/09/2020)

Egalité professionnelle (21/12/2020)

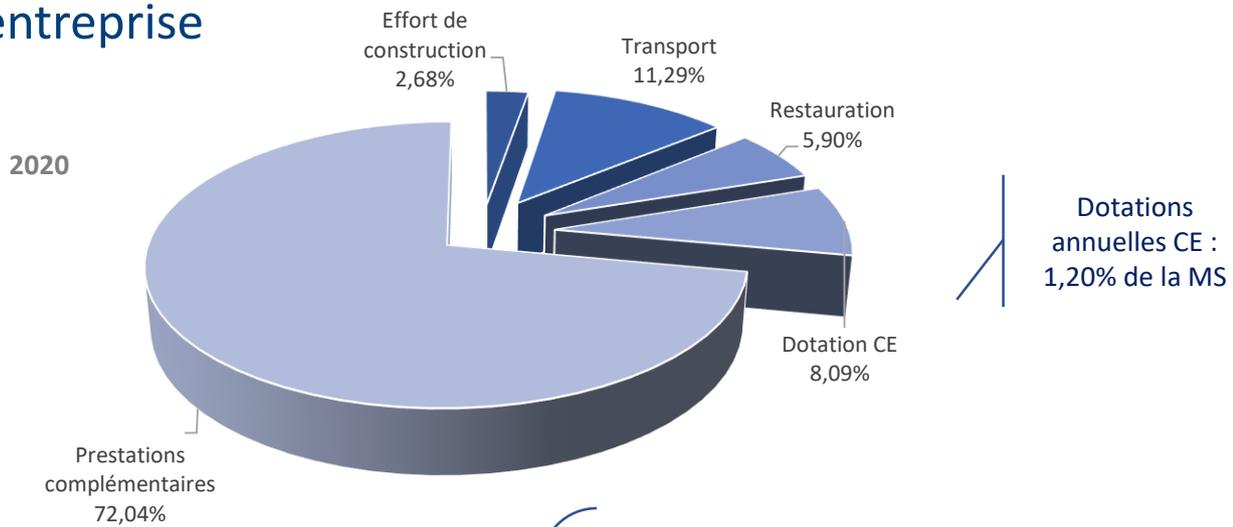


6

Œuvres sociales



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



Les prestations complémentaires 2020 se répartissent comme suit :

- Mutuelle : 16,99% (2019 : 16,06% ; 2018 : 11,47%)
- Prévoyance : 13,22% (2019 : 13,16% ; 2018 : 10,46%)
- Caisses de retraite : 69,79% (2019 : 70,79% ; 2018 : 78,07%)

Représentant 29,33% de la MS
(2019 : 11,68% - 2018 : 11,62% - 2017 : 11,31%)

