les COOP' HLM

Panorama social des COOP'HLM

ÉDITION 2025

Sommaire

00 La méthodologie du panorama — P. 4

01 L'environnement des Coop'HLM — P. 7

02 Les actifs et les salarié.e.s des Coop' — P. 11

03 Les mouvements de personnel — P. 32

04 La rémunération — P. 40

05 Les conditions de travail — P. 52

06 La formation professionnelle — P. 57

07 Le dialogue social — P. 64

08 Pour en savoir plus... — P. 73

00

La méthodologie du panorama

La réalisation du panorama social des COOP'HLM et de son bilan des accords d'entreprises s'est articulée autour de 3 grandes phases :

Phase A	Phase B	Phase C
Structuration et préparation des données	Analyse et traitements des données et collecte des accords d'entreprises	Mise en forme des livrables

L'édition 2025 du panorama social des COOP'HLM fournit les informations sociales sur les salariés des COOP'HLM sur l'année 2024.

Les 3 phases d'élaboration de votre panorama et de sa partie sur les accords d'entreprises

Phase A

Structuration et préparation des données

Pour cette première édition, nous avons consolidé **l'ensemble des données disponibles sur les COOP'HLM**, en recensant les principales ressources documentaires liées à leur périmètre.
Afin d'identifier les spécificités sectorielles, nous avons comparé les caractéristiques des salariés des COOP à deux niveaux de référence :

- d'une part, **le secteur de l'Immobilier privé et social** (regroupant les données statistiques de l'immobilier, des offices publics de l'habitat, de la promotion immobilière et des sociétés anonymes et fondations d'HLM) ;
- d'autre part, **l'ensemble de l'économie**, entendu ici comme l'ensemble des conventions collectives de branche.

Les données ayant servi à l'élaboration de ce panorama ont été recueillies par la Fédération des Coop'HLM via deux canaux : **la plateforme *Harmonia*** et **un questionnaire transmis sous format Excel**. Ces données ont fait l'objet d'une phase de codification approfondie, afin d'assurer une homogénéité optimale lors des traitements menés en phase B. Pour chaque contribution reçue, un contrôle de cohérence est systématiquement réalisé, notamment pour vérifier l'alignement entre les différentes réponses.
Le dénombrement des coopératives et des effectifs salariés repose sur **le fichier consolidé issu d'*Harmonia***.
Les analyses portant sur les caractéristiques des salariés s'appuient quant à elles **sur le fichier Excel renseigné par les COOP**.

Phase B

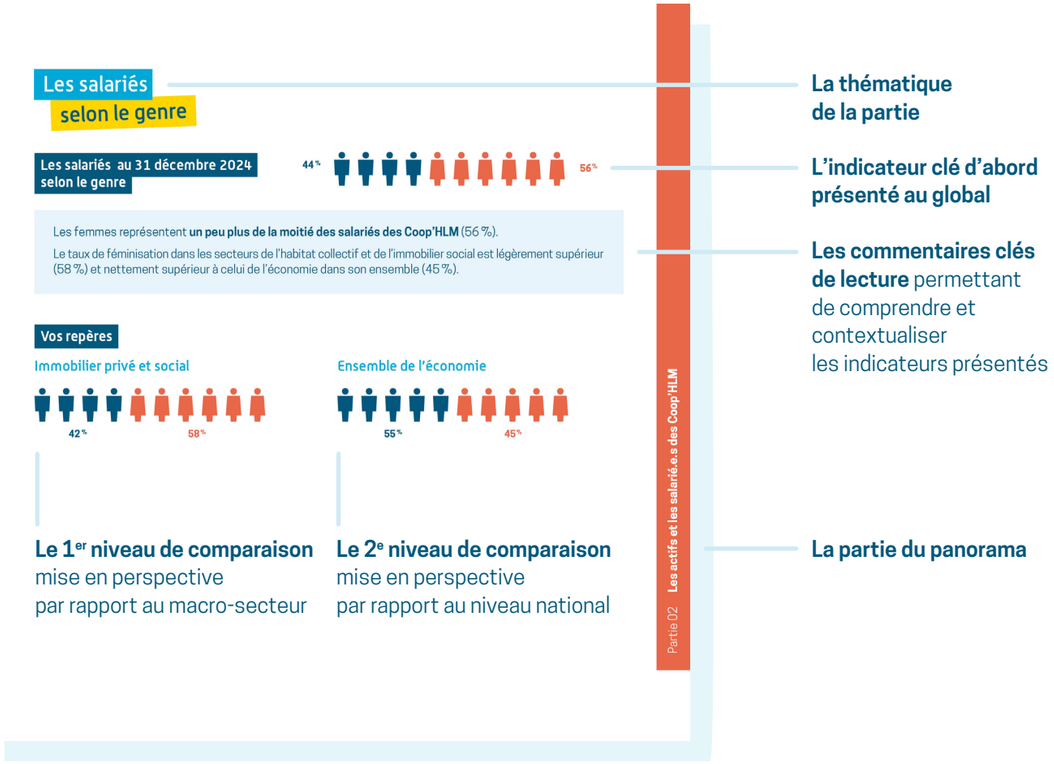
Analyse et traitements des données et collecte des accords d'entreprises

Après la structuration des données et la définition des thématiques du panorama, cette phase a pour objectif de procéder à l'**analyse statistique des informations** recueillies.
Les indicateurs ont été produits à plusieurs niveaux de lecture : **national, par taille de COOP et selon leur activité**, conformément aux orientations définies avec le COPIL. Les résultats ont été mis en perspective avec des données de référence issues du secteur **de l'Immobilier privé et social**, ainsi qu'avec les tendances observées dans l'ensemble de l'économie nationale. Cette mise en comparaison permet de mieux situer les spécificités des COOP'HLM, d'identifier les écarts ou convergences structurelles, et d'enrichir **la dimension prospective de l'étude** en replaçant les coopératives dans leur environnement socio-économique.

L'exploitation des accords s'est faite depuis des extractions DILA à partir des SIREN des coopératives d'Hlm pour mieux identifier les accords ne comportant pas d'IDCC, repérer les erreurs d'IDCC et atteindre un meilleur niveau d'exhaustivité. La phase B permet aussi **de collecter et quantifier les accords sur le périmètre du panorama, ces 5 dernières années** à partir de l'outil prioritaire Pragma Branches.
Les accords correspondent aux accords transmis à la DREETS sur la période étudiée.
Les accords sont ensuite classés selon **leurs thématiques officielles principales**. Cette étape implique une évaluation approfondie de chaque accord, permettant également de synthétiser les informations et d'identifier les dispositions adoptées par les entreprises, selon les grandes thématiques préalablement établies.

Phase C

Mise en forme des livrables



01

L'environnement des Coop'HLM

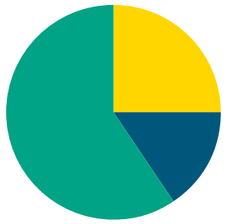
L'ensemble des COOP'HLM

163
COOP'HLM

dont
90*
sous CCN OPCHS
**7 COOP déclarent appliquer la CCN des OPCHS mais n'ont aucun salarié*

et
122
COOP employeuses sur l'ensemble des COOP'HLM

L'ensemble des COOP'HLM selon la convention collective appliquée



- **59,5 %** Convention OPCHS
- **25 %** Convention ESH
- **15,5 %** Aucune Convention

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Convention OPCHS	74 %	62,5 %	91 %	**74 %**
Convention ESH	26 %	37,5 %	9 %	**26 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Répartition des 122 COOP'HLM employeuses selon la taille

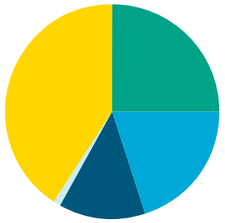
- En 2024, **59,5 %** des coopératives appliquent la **convention OPCHS**, **25 %** celle des **ESH**, tandis que 15,5 % ne sont affiliées à **aucune convention**.
- La part des Coop'HLM appliquant la convention OPCHS est la plus élevée parmi les structures de 50 salariés et plus (91 % vs 74 % pour les 1 à 10 salariés et 62,5 % pour les 11 à 49 salariés).

L'activité dominante des COOP'HLM

- Accession
- Locative
- Aucune activité*
- Gestion

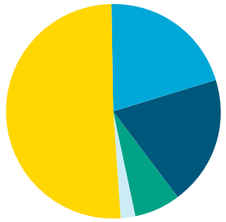
**Aucune activité : absence de mise en chantier en locatif et en accession, et par un chiffre d'affaires nul ou non significatif*

L'ensemble des COOP'HLM au 31 décembre 2024 selon leur taille



- **41 %** 1 à 10 salarié
- **25 %** Aucun salarié
- **20 %** 11 à 49 salariés
- **13 %** 50 à 250 salariés
- **1 %** Plus de 250 salariés

Les COOP'HLM sous CCN OPCHS au 31 décembre 2024 selon leur taille

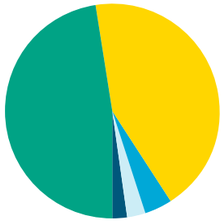


- **51 %** 1 à 10 salarié
- **20,5 %** 11 à 49 salariés
- **19,5 %** 50 à 250 salariés
- **7 %** Aucun salarié
- **2 %** Plus de 250 salariés

Au 31 décembre 2024, la majorité des COOP'HLM sont de petite taille, avec entre 1 et 10 salariés.

Les COOP'HLM sous CCN OPCHS

Les COOP'HLM sous CCN OPCHS selon leur code NAF



- **47,5 %** 6820A
- **43,5 %** 4110A
- **4 %** 4110D
- **3 %** Autres
- **2 %** 6832A

Nombre de salariés	Aucun	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
4110A	14,5 %	51 %	65 %	14,5 %	**43,5 %**
4110D	28,5	4 %	0 %	0 %	**4 %**
6820A	43	39	35	35	**47,5 %**
6832A	0	2	0	0	**2 %**
Autres(*)	14	4	0	0	**3 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

(*) 41.20B, 68.31Z, 70.10Z

La répartition des 90 Coop'HLM selon leur code NAF montre une forte concentration sur deux activités : **la promotion immobilière de logements (4110A) et la location de logements (6820A)**, représentant respectivement **43,5 %** et **47,5 %** des coopératives. Le code 6820A domine largement dans les structures de **50 salariés et plus (81 %)**, le code **4110D** (Supports juridiques de programmes) est surtout présent dans les structures **de petite taille**, notamment parmi les COOP sans salarié **(28,5 %)**.

Les COOP'HLM sous CCN OPCHS employeuses

90
COOP sous CCN OPCHS employeuses

L'activité dominante des COOP'HLM sous CCN OPCHS

- **67 %** Accession
- **26,5 %** Locative
- **4,5 %** Aucune activité*
- **2 %** Gestion

NB *Aucune activité signifie l'absence de mise en chantier en locatif et en accession, et un chiffre d'affaire nul ou peu significatif*

Les COOP'HLM employeuses sous CCN OPCHS au 31 décembre 2024 selon leur taille

- **54,5 %** 1 à 10 salarié
- **22,5 %** 11 à 49 salariés
- **21 %** 50 à 250 salariés
- **2 %** Plus de 250 salariés

Vos repères

Immobilier privé et social

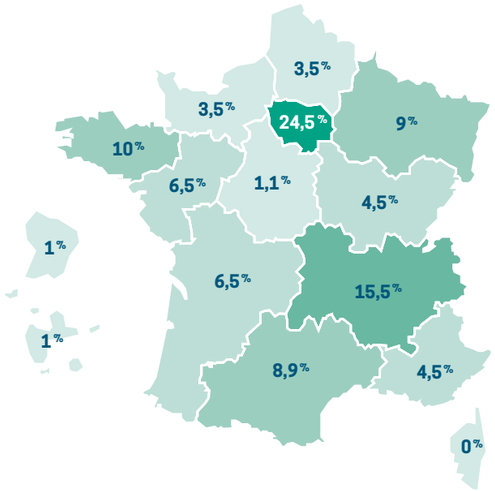
96,5 % **2,5 %** **1 %**

Ensemble de l'économie

82 % **14,5 %** **3 %** **0,5 %**

La répartition géographique

- La répartition des COOP'HLM se **concentre principalement sur trois régions**, qui regroupent 50 % des COOP.
- En tête, **la région Île de France** concentre 24,5 % des COOP, suivie par l'**Auvergne Rhône-Alpes** avec 15,5 % et la **Bretagne** avec 10 %, qui complète le podium.



02

Les actifs et les salarié.e.s des Coop'HLM

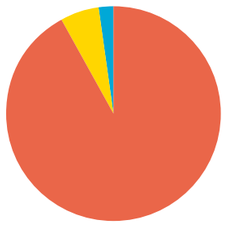
Les actifs des COOP'HLM sous CCN OPCHS

4 539
actifs en 2024

8 %
des salariés d'autres sociétés du groupe participent à l'activité des COOP'HLM

- Au 31 décembre 2024, **92 %** des actifs travaillant au sein d'une COOP sont des salariés, **6 %** sont des salariés détachés, **2 %** sont des salariés rattachés.
- Dans les structures de moins de 10 salariés, seuls 70,5 % sont salariés, contre 100 % dans celles de 11 à 49 salariés, et 92,5 % dans les structures de plus de 50 salariés.

Répartition des actifs selon leur statut



- **92 %** Salariés
- **6 %** Salariés détachés
- **2 %** Salariés rattachés

Selon la taille des COOP'HLM

1 à 10 salariés

70,5 % **28,5 %** **0,5 %**

11 à 49 salariés

100 %

Plus de 50 salariés

92,5 % **7,5 %**

Les salariés des COOP'HLM

3 807
salariés sous CCN OPCHS au 31 décembre 2024

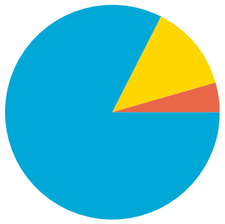
soit
3 701
ETP

Au 31 décembre 2024, **82,5 %** des salariés des sous CCN OPCHS travaillent **dans une COOP de 50 salariés et plus et 77 % dans une COOP à dominante locative**.

Répartition des salariés selon l'activité dominante des COOP

- **77 %** Locative
- **21 %** Accession
- **1,5 %** Gestion
- **0,5 %** Aucune activité

Répartition des salariés selon la taille des COOP'HLM



- **82,5 %** 50 à 250 salariés
- **13 %** 11 à 49 salariés
- **4,5 %** 1 à 10 salarié

Vos repères

Immobilier privé et social

18 % **37 %** **45 %**

Ensemble de l'économie

24 % **31 %** **46 %**

0,5 % **des salariés en ETP** occupent une partie de leur temps de travail à l'activité d'une autre structure

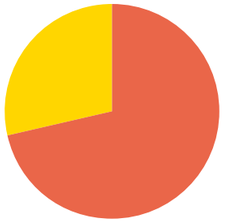
Focus sur les salariés détachés des COOP'HLM

6 %

des actifs sont des salariés détachés en 2024

En 2024, 6 % des actifs des COOP'HLM sont des salariés détachés, majoritairement sous statut de **fonctionnaire** (71,5 %). On retrouve les actifs détachés principalement dans les COOP de plus de 50 salariés.

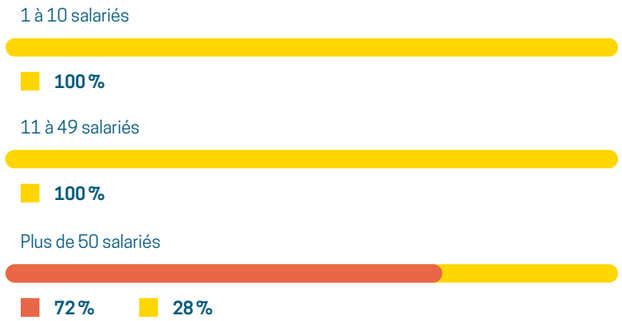
Répartition des actifs détachés selon leur statut



- **71,5 %** Fonctionnaires*
- **28,5 %** CDI de détachement

**Fonctionnaires déclarés dans le questionnaire. Il se peut que la déclaration soit incomplète*

La proportion de salariés détachés dans les COOP selon la taille des COOP'HLM



Focus sur les salariés coopérateurs des COOP'HLM

869

salariés coopérateurs au 31 décembre 2024 au sein de 54 COOP'HLM

soit **23,5 %** des salariés

44,6

est l'âge moyen des salariés coopérateurs

Le **coopérateur** est une personne qui est à la fois concernée par l'activité de l'entreprise parce qu'elle y contribue ou qu'elle en bénéficie, et qui participe en même temps à l'élaboration du projet collectif que la coop met en œuvre. Le coopérateur salarié est associé de la coopérative via la souscription d'une part sociale. Il peut ainsi prendre part aux instances de gouvernance de celle-ci (Conseil d'administration, Assemblée générale).

Part des salariés coopérateurs selon la taille des COOP'HLM

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des salariés coopérateurs	2 %	6 %	15,5 %	**23,5 %**

Part des salariés coopérateurs selon l'activité des COOP'HLM

	Accession	Locative	Ensemble
Part des salariés coopérateurs	11 %	12,5 %	**23,5 %**

Les coopérateurs selon le genre

Au 31 décembre 2024, 869 **salariés coopérateurs** étaient recensés au sein des COOP'HLM, soit **23,5 % de l'ensemble des effectifs**. Cette part varie selon la taille des structures, allant de **2 %** dans les COOP de 1 à 10 salariés à **15,5 %** dans ceux de 50 salariés et plus.

Focus sur les salariés coopérateurs des COOP'HLM

Les salariés coopérateurs

...selon la taille des COOP'HLM

...selon l'activité* des COOP'HLM

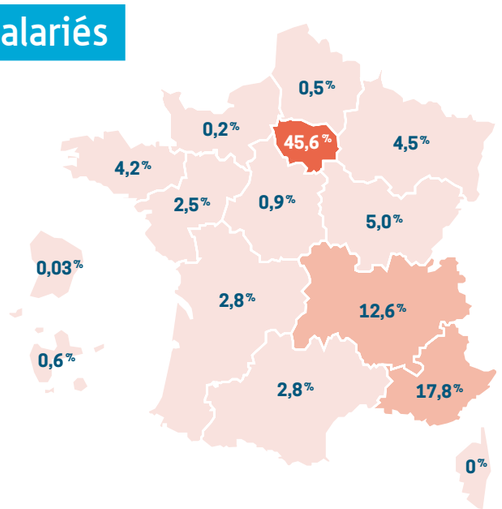
**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

...selon les principaux métiers

La répartition géographique des salariés au 31/12/2024

La carte montre une forte concentration des COOP'HLM en **Île-de-France**, qui regroupe à elle seule **45,6 %** des salariés, suivie par la **Provence-Alpes-Côte d'Azur (17,8 %)** et l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,6 %).

Les 3 régions concentrent ainsi plus de ¾ des salariés des COOP.



Les salariés selon le genre

Les salariés au 31 décembre 2024 selon le genre

Les femmes représentent **un peu plus de la moitié des salariés des Coop'HLM** (56 %).

Le taux de féminisation dans les secteurs de l'habitat collectif et de l'immobilier social est légèrement supérieur (58 %) et nettement supérieur à celui de l'économie dans son ensemble (45 %).

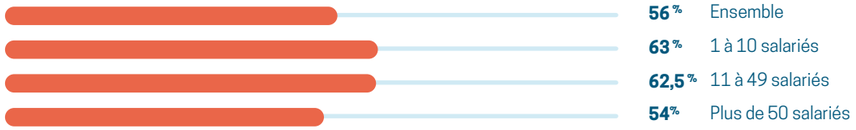
Vos repères

Immobilier privé et social

Ensemble de l'économie

Les salariés au 31 décembre 2024 selon le genre

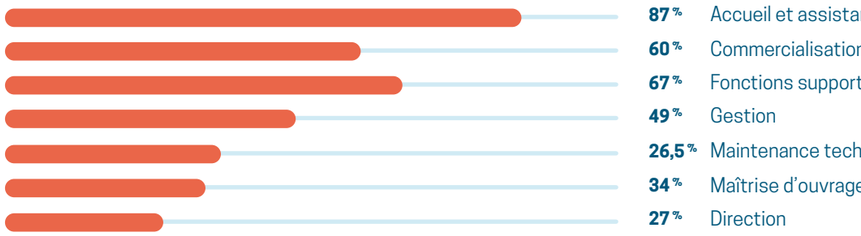
...selon la taille des COOP'HLM



...selon l'activité* des COOP'HLM

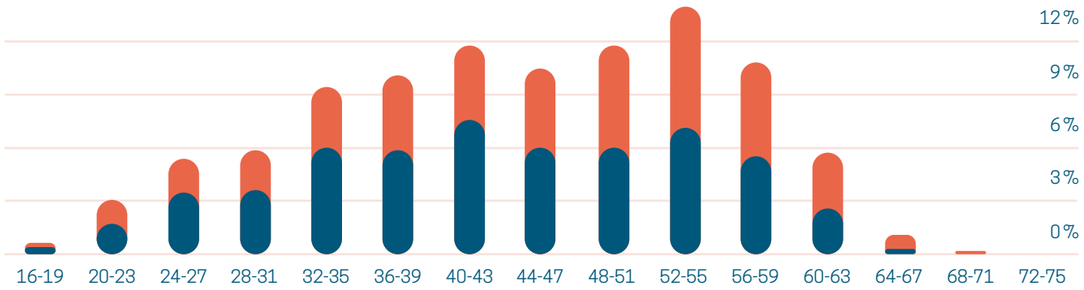
**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

...selon les principaux métiers



Femmes

Les salariés selon leur âge



L'âge moyen selon le genre

45,5 ans — 43 ans

Âge moyen **44 ans**

Âge médian **46 ans**

Vos repères

Immobilier privé et social

45,5 ans — 46 ans

Âge moyen **45,5 ans**

Ensemble de l'économie

41,5 ans — 41,5 ans

Âge moyen **41 ans**

Les salariés au 31 décembre 2024 selon leur âge

Âge moyen selon la taille des COOP'HLM

1 à 10 salariés	43,5 ans
11 à 49 salariés	43,5 ans
Plus de 50 salariés	44 ans
Ensemble	**44 ans**

Âge moyen selon l'activité* des COOP'HLM

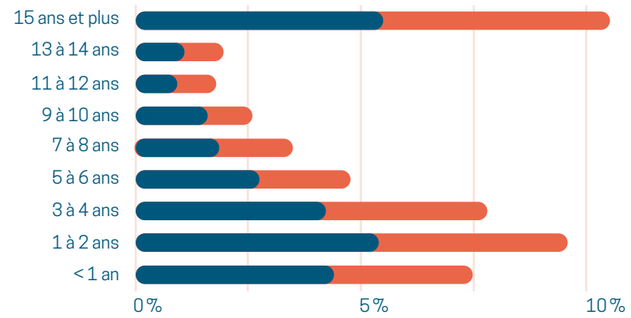
Accession	43 ans
Locative	44,5 ans
Ensemble	**44 ans**

**l'activité de gestion n'est pas détaillée en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

Âge moyen selon la famille de métiers

Accueil et assistanat	42 ans
Commercialisation	44,5 ans
Fonctions support / Expertises	43 ans
Gestion	46,5 ans
Maintenance technique du patrimoine	46 ans
Maîtrise d'ouvrage	41,5 ans
Direction	52,5 ans
Ensemble	**44 ans**

Les salariés selon leur ancienneté



L'ancienneté moyenne selon le genre

8,5 ans — 8 ans

Âge moyen **8 ans**

Âge médian **5 ans**

Vos repères

Immobilier privé et social

7,5 ans — 6,5 ans

Âge moyen **7 ans**

Ensemble de l'économie

8 ans — 8 ans

Âge moyen **8 ans**

L'ancienneté médiane des salariés des COOP'HLM est de 5 ans, avec une moyenne de 8 ans, légèrement plus élevée chez les hommes (8,5 ans) que chez les femmes (8 ans) ; des niveaux supérieurs à ceux du secteur de l'habitat privé et social (7 ans) et comparables à l'ensemble de l'économie.

Les salariés au 31 décembre 2024 selon leur ancienneté

Ancienneté moyenne selon la taille des COOP'HLM

1 à 10 salariés	6,5 ans
11 à 49 salariés	7 ans
Plus de 50 salariés	8,5 ans
Ensemble	**8 ans**

Ancienneté moyenne selon l'activité* des COOP'HLM

Accession	7 ans
Locative	8,5 ans
Ensemble	**8 ans**

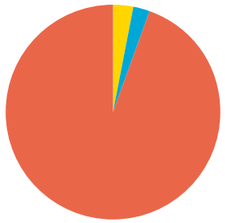
**l'activité de gestion n'est pas détaillée en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

Ancienneté moyenne selon la famille de métiers

Accueil et assistanat	8 ans
Commercialisation	7 ans
Fonctions support / Expertises	8 ans
Gestion	9,5 ans
Maintenance technique du patrimoine	8,5 ans
Maîtrise d'ouvrage	6,5 ans
Direction	13 ans
Ensemble	**8 ans**

Les salariés selon le contrat de travail

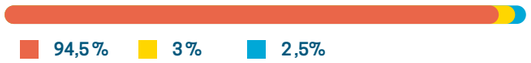
Les salariés au 31 décembre 2024 selon leur contrat de travail



- **94,5 %** CDI
- **3 %** Alternance
- **2,5 %** CDD

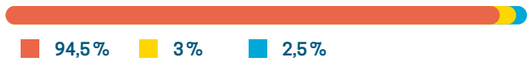
Les contrats de travail des salariés selon le genre

Homme



94,5 % **3 %** **2,5%**

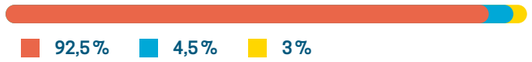
Femme



94,5 % **3 %** **2,5 %**

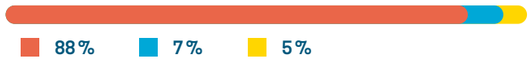
Vos repères

Immobilier privé et social



92,5 % **4,5 %** **3 %**

Ensemble de l'économie



88 % **7 %** **5 %**

Au 31 décembre 2024, **94,5 %** des salariés sont en CDI, contre seulement **2,5 %** en CDD et **3 %** en alternance. La répartition des contrats de travail entre homme et femme ne montre aucune différence. La part des CDI au sein des COOP HLM dépasse celle observée dans l'ensemble de l'économie (88 %).

...selon la taille des COOP'HLM

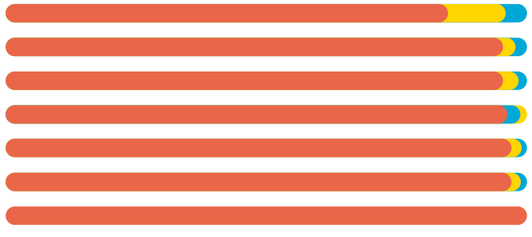
94,5 % | **3 %** | **2,5 %**	Ensemble
94,5 % | **3 %** | **2,5 %**	1 à 10 salariés
95 % | **2,5 %** | **2,5 %**	11 à 49 salariés
95 % | **3 %** | **2 %**	Plus de 50 salariés

...selon l'activité* des COOP'HLM

94,5 % | **3 %** | **2,5 %**	Ensemble
94,5 % | **3 %** | **2,5 %**	Locative
95,5 % | **2,5 %** | **2 %**	Accession

**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

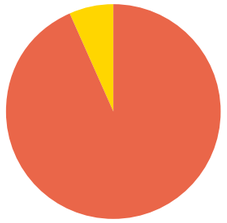
...selon les principaux métiers



85 % | **10 %** | **5 %**	Accueil et assistanat
96 % | **2 %** | **2 %**	Commercialisation
95 % | **3 %** | **2 %**	Fonctions support / Expertises
96,5 % | **2,5 %** | **1 %**	Gestion
97,5 % | **1 %** | **0,5 %**	Maintenance techique du patrimoine
97 % | **2 %** | **1,5 %**	Maîtrise d'ouvrage
100 %	Direction

Les salariés selon la durée du contrat

Les salariés au 31 décembre 2024 selon le temps de travail



- **93,5 %** Temps plein
- **6,5 %** Temps partiel

Le statut des salariés selon le contrat de travail

Homme

96 % **4 %**

Femme

91,5 % **8,5 %**

Vos repères

Immobilier privé et social

88 % **12 %**

Ensemble de l'économie

83 % **17 %**

Au 31 décembre 2024, **93,5 % (soit 3 550 salariés)** des salariés sous CCN OPCHS travaillent à temps plein. Cette proportion atteint **96 %** chez les hommes contre **91,5 %** chez les femmes, et reste nettement supérieure à celle observée dans le macro-secteur **(88 %)** et dans l'ensemble de l'économie **(83 %)**.

...selon la taille des COOP'HLM

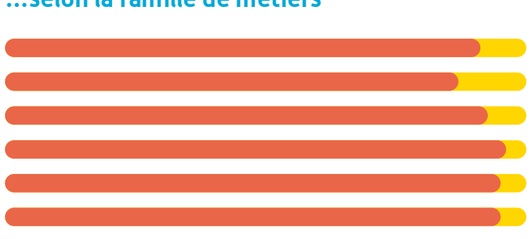
93,5 % | **6,5 %**	Ensemble
70 % | **30 %**	1 à 10 salariés
92,5 % | **7,5 %**	11 à 49 salariés
95 % | **5 %**	Plus de 50 salariés

...selon l'activité* des COOP'HLM

93,5 % | **6,5 %**	Ensemble
94,5 % | **5,5 %**	Locative
89,5 % | **10,5 %**	Accession

**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

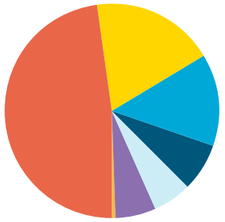
...selon la famille de métiers



90,5 % | **9,5 %**	Accueil et assistanat
86,5 % | **13,5 %**	Commercialisation
92,5 % | **7,5 %**	Fonctions support / Expertises
95,5 % | **4,5 %**	Gestion
95 % | **5 %**	Maintenance techique du patrimoine
94,5 % | **5,5 %**	Maîtrise d'ouvrage
82 % | **18 %**	Direction

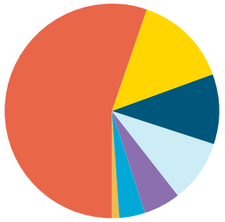
Les salariés selon la famille de métiers

Les salariés au 31 décembre 2024 selon la famille de métiers



- **48 %** Gestion
- **18,5 %** Fonction support / Expertises
- **14 %** Accueil et assistanat
- **7 %** Maîtrise d'ouvrage
- **6 %** Maintenance technique du patrimoine
- **6 %** Commercialisation
- **0,5 %** Direction

Homme



- **55,5 %**
- **14 %**
- **10,5 %**
- **9,5 %**
- **5,5 %**
- **4 %**
- **1 %**

Femme

- **42 %**
- **22 %**
- **22 %**
- **6,5 %**
- **4,5 %**
- **2,5 %**
- **0,5 %**

...selon l'activité* des COOP'HLM

	Accession	Locative
Accueil et assistanat	22,5 %	11,5 %
Commercialisation	19 %	2,5 %
Fonctions support / Expertises	19,5 %	18 %
Gestion	14 %	57 %
Maintenance technique du patrimoine	3,5 %	6,5 %
Maîtrise d'ouvrage	20 %	4 %
Direction	1,5 %	0,5 %
Ensemble	**100 %**	**100 %**

...selon la taille de la COOP'HLM

1 à 10*	11 à 49	50 et +	Ensemble
16,5 %	20,5 %	13 %	**14 %**
26,5 %	15 %	4 %	**6 %**
21,5 %	19,5 %	17,5 %	**18,5 %**
11,5 %	25,5 %	53,5 %	**48 %**
3,5 %	4 %	6 %	**6 %**
16,5 %	14 %	5,5 %	**7 %**
4 %	1,5 %	0,5 %	**0,5 %**
100 %	**100 %**	**100 %**	**100 %**

**nombre de salariés*

Les métiers de la gestion (**48 %**) et des fonctions supports/expertises (**18,5 %**) sont les plus représentés dans les COOP'HLM, avec une forte concentration des fonctions de gestion dans les structures locatives (**57 %**) et de plus de 50 salariés (**53,5 %**).

Les salariés des COOP'HLM

Les salariés selon la famille de métiers

	Nombre de salariés présents au 31 décembre*
Accueil et assistanat	494
Commercialisation	219
Fonctions support / Expertises	645
Gestion	1 698
Maintenance technique du patrimoine	204
Maîtrise d'ouvrage	250
Direction	26

**hors mandataires sociaux, personnels rattachés et fonctionnaires*

Les salariés selon la famille de métiers

Les salariés selon les familles de métiers et les emplois des COOP'HLM

Accueil et assistanat	**14 %**
Assistant opérationnel	7,5 %
Assistant administratif	5 %
Chargé d'accueil	1,5 %
Maîtrise d'ouvrage	**7 %**
Chargé d'opérations	3,5 %
Conducteur de travaux	1,5 %
Responsable programmes	1 %
Dessinateur écononmiste	0,5 %
Autres	0,5 %
Direction	**0,5 %**
Directeur adjoint	0,1 %
Directeur général	0,4 %
Fonction support / Expertises	**18,5 %**
Comptable	4,5 %
Juriste	2,5 %
Chargé des ressources humaine	2 %
Responsable administratif et financier	1 %
Chef de projet	3,5 %
Chargé de communication	1 %
Responsable service	2,5 %
Autres	1,5 %

Gestion	**48 %**
Gardien	15 %
Chargé de gestion locative	12 %
Agent d'entretien	7,5 %
Chargé de site	5,5 %
Responsable de pôle	2 %
Chargé de contentieux / recouvrement	2 %
Gestionnaire de copropriété	1,5 %
Conseiller social	2 %
Autres	0,5 %
Commercialisation	**6 %**
Commercialisation	3,5 %
Responsable accession	2 %
Développeur foncier	0,5 %
Maintenant technique du patrimoine	**6 %**
Technicien	3,5 %
Chargé de patrimoine	2,5 %

Les salariés selon les sous-familles de métiers

Les salariés selon les activités/emplois des COOP'HLM

Accueil et assistanat	**14 %**
Accueil et assistanat	6,5 %
Accueil et assistanat opérationnel	7,5 %
Maîtrise d'ouvrage	**7 %**
Direction	**0,5 %**
Gestion	**48 %**
Gestion de copropriétés	4 %
Gestion locative	14 %
Gestion de proximité social	30 %

Fonction support / Expertises	**18,5 %**
Transversal	4,5 %
Innovation sociale	0,5 %
Comptabilité, administratif et financier	7 %
Contrôle / Qualité / Juridique	3 %
RH	2 %
Communication / Marketing	1 %
Systèmes d'information	0,5 %
Commercialisation	**6 %**
Accession	6 %
Maintenant technique du patrimoine	**6 %**

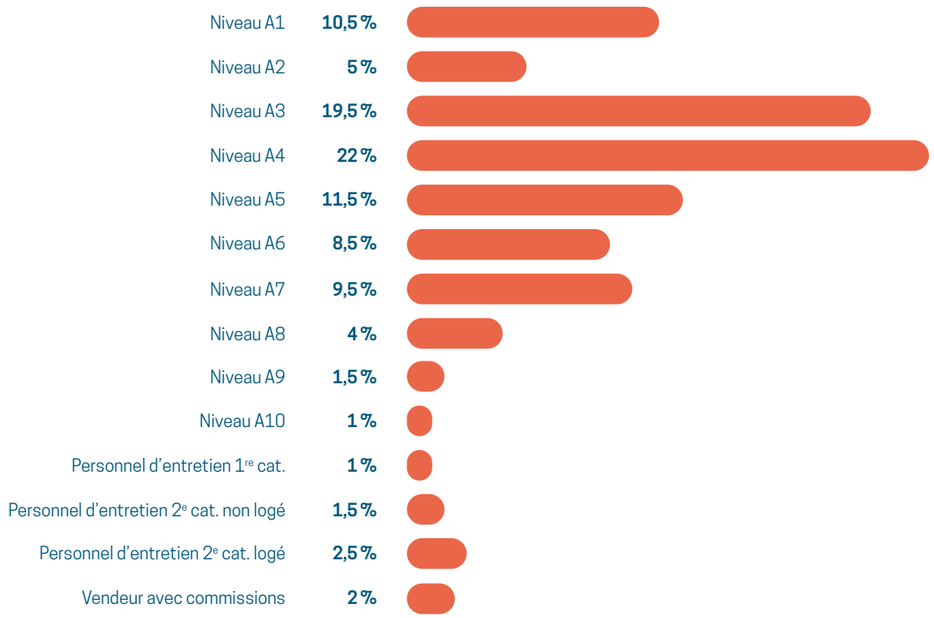
Les salariés selon les deux activités dominantes et la famille de métiers

	Accession	Locative	Ensemble
Accueil et assistanat	34,5 %	65,5 %	**100 %**
Commercialisation	66 %	34 %	**100 %**
Fonctions support / Expertises	44 %	56 %	**100 %**
Gestion	22,5 %	77,5 %	**100 %**
Maintenance technique du patrimoine	6,5 %	93,5 %	**100 %**
Maîtrise d'ouvrage	12 %	88 %	**100 %**
Direction	58 %	42 %	**100 %**
Ensemble	21 %	79 %	**100 %**

**hors mandataires sociaux, personnels, rattachés et fonctionnaires*

Les salariés selon les niveaux et échelons de la CCN

Les salariés au 31 décembre 2024 selon les niveaux de la CCN



Classification	*
Niveau A1	331
Niveau A2	163
Niveau A3	621
Niveau A4	730
Niveau A5	366
Niveau A6	281
Niveau A7	301

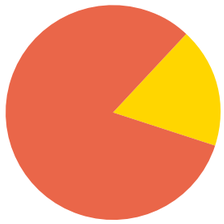
Classification	*
Niveau A8	136
Niveau A9	56
Niveau A10	30
Personnel d'entretien 1re cat.	27
Personnel d'entretien 2e cat. non logé	75
Personnel d'entretien 2e cat. logé	42
Vendeur avec commissions	62

** Les salariés au 31 décembre 2024 hors mandataires sociaux, personnels rattachés et fonctionnaires et salariés ayant une classification différente*

Niveau	Hommes	Femmes	Ensemble
Niveau A1	13,5 %	7,5 %	**10,5 %**
Niveau A2	3,5 %	6,5 %	**5 %**
Niveau A3	22,5 %	17 %	**19,5 %**
Niveau A4	17 %	27 %	**22 %**
Niveau A5	8,5 %	13,5 %	**11,5 %**
Niveau A6	9 %	8,5 %	**8,5 %**
Niveau A7	9 %	10 %	**9,5 %**
Niveau A8	4,5 %	4 %	**4 %**
Niveau A9	2,5 %	1 %	**1,5 %**
Niveau A10	1 %	1 %	**1 %**
Personnel d'entretien 1re cat.	1,5 %	0,5 %	**1 %**
Personnel d'entretien 2e cat. non logé	2,5 %	< 0,5 %	**1,5 %**
Personnel d'entretien 2e cat. logé	3,5 %	1,5 %	**2,5 %**
Vendeur avec commissions	1,5 %	2 %	**2 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**

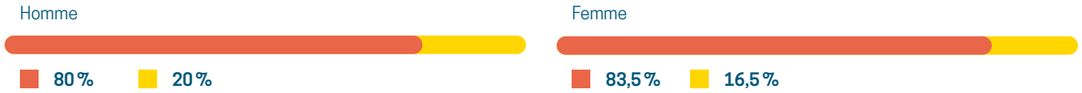
La fonction managériale

Les salariés au 31 décembre 2024 selon la fonction managériale



- **82 %** N'exerce pas de fonction managériale
- **18 %** Exerce une fonction managériale

Le genre des salariés selon la fonction managériale



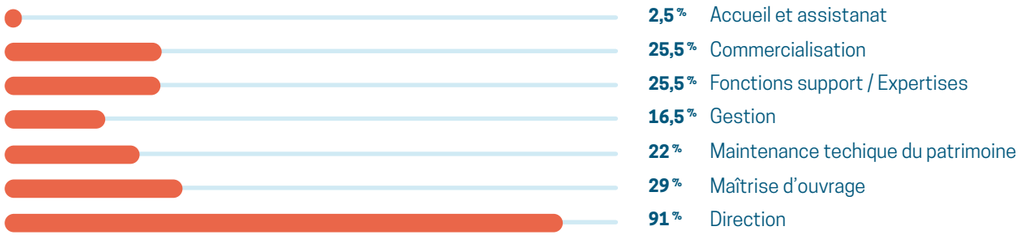
Au 31 décembre 2024, seuls **18 %** des salariés exercent une fonction managériale. Cette part est légèrement plus élevée chez les hommes (20 %) que chez les femmes (16,5 %).

...selon la taille des COOP'HLM

...selon l'activité* des COOP'HLM

**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

...selon les principaux métiers



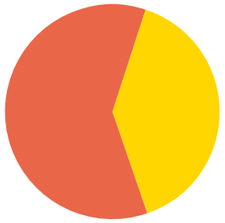
Exerce une fonction managériale

Les salariés des COOP'HLM en situation de handicap

198
salariés en situation de handicap au 31 décembre 2024

soit **5 %** des Coop sous CCN Coop

Respect de l'OETH parmi les 33 COOP'HLM assujetties



- **60,5 %** Ne respecte pas l'OETH
- **39,5 %** Respecte l'OETH

Part des salariés en situation de handicap selon la taille des COOP'HLM

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des salariés en situation de handicap	1,2 %	3,2 %	5,5 %	**5 %**

Vos repères

Immobilier privé et social

4,7 % de salariés en situation de handicap

- Au 31 décembre 2024, 198 salariés en situation de handicap étaient recensés au sein des COOP'HLM, soit 5 % de l'ensemble des effectifs au 31 décembre 2024.
- Cette part varie selon la taille des structures, allant de 1,2 % dans les COOP de 1 à 10 salariés à 5,5 % dans ceux de 50 salariés et plus.

Les salariés mis à disposition de la coopérative par une autre structure

6,5 %
des COOP ont eu recours à des salariés mis à disposition de la coopérative par une autre structure en 2024

Part des COOP'HLM au cours de l'année 2024 selon leur taille

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP'HLM	4 %	18 %	/	**6,5 %**

Le statut des salariés mis à disposition de la coopérative par une autre structure présents au cours de l'année 2024

- **35 %** Ouvrier - Empl.
- **35 %** Cadre
- **30 %** Agent de maîtrise
- **0 %** Commerciaaux

En 2024, **6,5 %** des COOP'HLM ont eu recours à des salariés mis à disposition par une autre structure, principalement dans les coopératives de **11 à 49 salariés (18 %)**. Ces salariés sont majoritairement ouvriers-employés (**35 %**), mais incluent aussi des cadres (**35 %**), agents de maîtrise (**35 %**).

L'intérim

22 %
des COOP'HLM ont eu recours à l'intérim en 2024

soit **107** contrats en 2024

20 235 h
effectuées en intérim dans les COOP en 2024 soit **12,5 ETP**

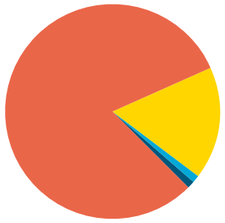
Part des COOP'HLM ayant recours à l'intérim au cours de l'année 2024 selon leur taille

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP'HLM	1 %	9 %	12 %	**22 %**

Part des Coop'HLM ayant recours à l'intérim au cours de l'année 2024 selon leur activité dominante

	Accession	Locative	Aucune activité	Ens.
Part des COOP'HLM	6,5 %	14,5 %	1 %	**22 %**

Les statuts des contrats d'intérim présents au cours de l'année 2024



- **81 %** Ouvrier - Empl.
- **17 %** Agent de maîtrise
- **1 %** Cadre
- **1 %** Commerciaaux

- En 2024, 22 % des COOP'HLM ont eu recours à l'intérim, représentant 107 contrats et 20 235 heures effectuées, soit l'équivalent de 12,5 ETP.
- Le recours à l'intérim est plus fréquent dans les structures de grande taille (12 % des COOP de 50 salariés et plus).

03

Les mouvements de personnel

Les entrées et les sorties en 2024

742
Entrées
Taux d'entrées 19,5% (1)

710
Sorties
taux de sorties 18,5% (1)

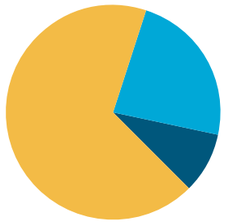
(1) Taux d'entrées et de sorties = nombre d'entrées ou de sorties au cours de l'année / effectif présent au 31 décembre

Taux d'entrées et de sorties selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Taux d'entrées	18,5 %	27,5 %	18 %	**19,5 %**
Taux de sorties	28,5 %	24 %	17 %	**18,5 %**
Solde	**- 10 %**	**+ 3,5 %**	**+ 1 %**	**+ 1 %**
Turn-over	**21 %**	**26 %**	**18 %**	**19 %**

Les embauches en 2024

Les embauches selon la nature du contrat



- **67,5 %** CDI
- **23,5 %** CDD
- **9 %** Alternance

Les embauches selon le genre

L'âge des salariés embauchés en 2024

Âge moyen
36,5 ans

- Les entrées concernent majoritairement des femmes, qui représentent 59 % des embauches.
- L'âge moyen à l'embauche est de 36,5 ans.
- Enfin, le CDI reste le contrat le plus fréquent à l'embauche, représentant 67,5 % des entrées sur l'année 2024.

Les embauches en 2024

Les embauches et le taux de rotation selon les familles de métiers des COOP'HLM

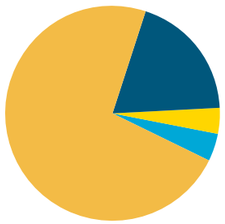
	Homme	Femme	Ensb.	Âge moyen à l'embauche	Rappel répartition des salariés au 31.12	Turn-over
Accueil et assistanat	11 %	29,5 %	22 %	**33**	**14 %**	**30 %**
Commercialisation	4,5 %	3,5 %	4 %	**34**	**6 %**	**16 %**
Fonctions supports / Expertises	13 %	17 %	15 %	**36**	**18,5 %**	**9 %**
Gestion	57 %	42,5 %	49 %	**39**	**48 %**	**16 %**
Maintenance technique du patrimoine	6 %	2,5 %	4 %	**36**	**6 %**	**16 %**
Maîtrise d'ouvrage	8,5 %	4,5 %	6 %	**35**	**7 %**	**14 %**
Direction	/	< 0,5 %	< 0,5 %	**45**	**0,5 %**	**19 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**36,5**	**100 %**	**100 %**

** Taux de rotation = (nombre d'entrées + nombre de sorties / 2) / effectif présent au 31 décembre*

En 2024, les postes d'accueil et d'assistanat ont représenté 22 % des recrutements, alors qu'ils ne constituent que 14 % des effectifs totaux.Cela en fait la famille de métiers la plus recrutée proportionnellement, signe d'un besoin accru de renforts opérationnels sur ces fonctions supports.

Les embauches selon le genre

Focus sur le statut des salariés embauchés en CDD au cours de l'année 2024



- **73 %** Ouvrier - Empl.
- **19 %** Agent de maîtrise
- **4 %** Commerciaux
- **4 %** Cadre

En 2024, les ouvriers employés représentent 2 embauches en CDD sur 3 dans la profession. Rappelons que les CDD ne représentent que 2,5% de l'ensemble des contrats au 31 décembre 2024.

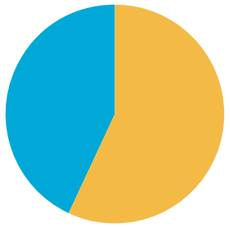
Les transformations de contrats en 2024

5 %

des contrats en alternance transformés en 2024

En 2024, sur les 135 contrats d'alternance recensés, 5 % ont été transformé en CDI ou en CDD avec une proportion plus importante pour les CDI.

Les transformations de contrat en alternance selon le nouveau contrat d'embauche



- **57 %** CDI
- **43 %** CDD

Les sorties en 2024

Les sorties selon le motif de départ et le genre

	Homme	Femme	Effectif	Ensemble
Décès	0,5 %	1,5 %	7	**1 %**
Démission	31,5 %	26 %	207	**29 %**
Départ en retraite	7,5 %	6,5 %	50	**7 %**
Fin de CDD	19,5 %	22 %	146	**20,5 %**
Fin de contrat d'alternance	3 %	5 %	25	**3,5 %**
Fin de période d'essai	15,5 %	10 %	93	**13 %**
Inaptitude	2 %	2,5 %	18	**2,5 %**
Licenciement	4,5 %	10 %	50	**7 %**
Licenciement économique	1 %	1 %	7	**1 %**
Mutation	1 %	0,5 %	5	**1 %**
Rupture conventionnelle	13,5 %	13,5 %	95	**13,5 %**
Autres (rupture anticipée alternance, cdd…)	0,5 %	1,5 %	7	**1 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**710**	**100 %**

63 ans

l'âge moyen de départ à la retraite.

710

Sorties

Les sorties selon le genre

L'âge des salariés sortis en 2024

Âge moyen
40,5 ans

Les sorties selon le motif de départ et la taille d'effectif

	1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	50 sal. et +	Ensemble
Décès	/	2 %	1 %	**1 %**
Démission	22 %	36 %	28 %	**29 %**
Départ en retraite	6,5 %	7 %	7 %	**7 %**
Fin de CDD	11 %	17 %	22 %	**20,5 %**
Fin de contrat d'alternance	/	3 %	4 %	**3,5 %**
Fin de période d'essai	2 %	9 %	15 %	**13 %**
Inaptitude	2,5 %	2,5 %	2 %	**2,5 %**
Licenciement	9 %	2,5 %	8 %	**7 %**
Licenciement économique	13,5 %	1 %	/	**1 %**
Mutation	11 %	/	/	**1 %**
Rupture conventionnelle	22,5 %	19 %	12 %	**13,5 %**
Autres (rupture anticipée alternance, cdd…)	/	1 %	1 %	**1 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Focus sur le top 5 des sorties selon le motif de départ et l'activité des COOP

	Aucune activité	Accession	Gestion	Locative	Ensemble
Démission	14 %	32,5 %	41,5 %	27,5 %	29 %
Fin de CDD	14 %	13 %	25 %	23 %	20,5 %
Fin de période d'essai	28,5 %	7 %	/	15 %	13 %
Licenciement	/	4,5 %	/	8 %	7 %
Rupture conventionnelle	43 %	21,5 %	16,5 %	11 %	13,5 %
Autres motifs	0,5 %	21,5 %	17 %	15,5 %	17 %
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Les prévisions d'embauche en 2025

41 %
des COOP HLM envisagent de recruter au cours de l'année 2025

soit
192
embauches

47 %
des COOP HLM utilisent la Bourse de l'emploi pour leurs recrutements

41 % des COOP'HLM prévoient de recruter en 2025, c'est un chiffre **particulièrement élevé**, puisqu'il est **près de deux fois supérieur à la moyenne nationale**, située à **24 %**.
Par ailleurs, près d'une Coop sur deux (47 %) utilise la Bourse de l'emploi pour ses recrutements.

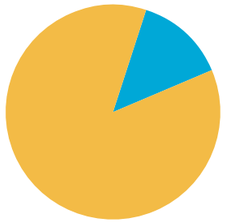
Vos repères

Ensemble de l'économie

24 % d'intention de recrutement

Les prévisions d'embauches

...selon le statut



86,5 % CDI
13,5 % CDD

...selon le contrat

	Ouvrier et employés	Commerciaux	Agents de maîtrise	Cadres	Ensemble
CDI	79 %	80 %	91 %	97,5 %	**86,5 %**
CDD	21 %	20 %	9 %	2,5 %	**13,5 %**
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Les COOP'HLM qui prévoient de recruter en 2025, le feront majoritairement en CDI (86,5 %). La nature du contrat varie fortement selon le statut du poste : Les cadres sont quasiment tous embauchés en CDI (97,5 %), les agents de maîtrise également (91 %). Les commerciaux et les ouvriers/employés présentent une part de CDD plus élevée, autour de 20 %.

...selon la taille des COOP'HLM

...selon l'activité* des COOP'HLM

**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

Envisagent de recruter

L'intention de recruter en 2025 est **nettement plus marquée dans les grandes structures** : elle concerne **82 % des Coop de plus de 50 salariés**, contre seulement **22 % dans les plus petites**.De même, selon l'activité, ce sont les Coop **à vocation locative** qui se montrent les plus dynamiques (**64 %**), tandis que celles orientées vers l'accession restent plus prudentes (**36 %**).

04

La rémunération

L'évolution salariale

31,5 %

des salariés des COOP'HLM ont bénéficié d'une évolution salariale au cours de l'année 2024

Part des salariés ayant bénéficié d'une évolution salariale selon le genre

Salarié bénéficiant d'une évolution salariale en 2024

En 2024, **31,5 %** des salariés ont bénéficié d'une évolution salariale. Parmi ces salariés, **29,5 %** des hommes et **34 %** des femmes ont connu une évolution salariale, indiquant une proportion légèrement plus élevée d'évolutions salariales chez les femmes.

...selon la taille des COOP'HLM

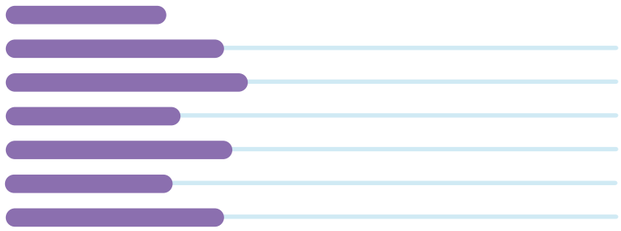
31,5 % Ensemble
30 % 1 à 10 salariés
39,5 % 11 à 49 salariés
29,5 % Plus de 50 salariés

...selon l'activité* des COOP'HLM

31,5 % Ensemble
30 % Locative
34,5 % Accession

**l'activité de gestion n'est pas retenue en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

...selon la famille des métiers



27 % Accueil et assistanat
37,5 % Commercialisation
40 % Fonctions support / Expertises
29,5 % Gestion
38 % Maintenance techique du patrimoine
28 % Maîtrise d'ouvrage
36,5 % Direction

Évolution salariale

Le salaire mensuel brut

Salaire brut mensuel moyen (décembre 2024 en ETP temps plein)
– hors ancienneté, primes et gratifications

Femme	Homme	Salaire médian	Mininimum au 01/24
Niveau 1			
1 856 €	1 937 €	1 850 €	1 790 €
Niveau 2			
2 156 €	2 130 €	2 019 €	1 880,49 €
Niveau 3			
2 297 €	2 355 €	2 159 €	2 004,87 €
Niveau 4			
2 472 €	2 576 €	2 406 €	2 212,88 €
Niveau 5			
2 748 €	2 888 €	2679 €	2 411,82 €
Niveau 6			
2 363 €	2 469 €	3 288 €	2 657,51 €
Niveau 7			
3 870 €	3 930 €	3 704 €	2 898,29 €

Femme	Homme	Salaire médian	Mininimum au 01/24
Niveau 8			
4 373 €	4 611 €	4 231 €	3 060,37 €
Niveau 9			
5 248 €	6 857 €	6 304 €	3 243,34 €
Niveau 10			
5 596 €	7 197 €	6 000 €	3 548,10 €
Vendeur avec commissions			
2 060 €	2 273 €	1 802 €	1 790 €
Personnel d'entretien 1re cat.			
2 049 €	2 044 €	1 989 €	1 790 €
Personnel d'entretien 2e cat. logé			
2 166 €	2 091 €	2 038 €	1 790 €
Personnel d'entretien 2e cat. non-logé			
1 996 €	2 001 €	2 000 €	1 790 €

93
Note moyenne
de l'index égalité F/H
(46 COOP l'ont calculé)

La participation et l'intéressement

La participation

9 accords signés

0 Aucune COOP n'a versé de prime de participation en 2024

L'intéressement

57 accords signés

49 %
des COOP ont versé une prime d'intéressement en 2024

2 085 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit
5,5 %
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	33 %	55 %	81 %	**49 %**

Selon le montant du versement versé

En 2024, **52,5%** des COOP'HLM qui ont versé une prime d'intéressement **ont versé plus de 2 000 € en moyenne par salarié**

PEE et PPV

Le plan d'épargne entreprise (PEE)

54 %
des COOP ont mis en place un plan d'épargne d'entreprise en 2024

dont **27 %**
ont versé un abondement

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	35 %	80 %	76 %	**54 %**

PPV

16 %
des COOP ont versé la prime PPV en 2024

536 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **1,5 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	6 %	5 %	48 %	**16 %**

Selon le montant du versement versé

13,5 % NR · **33,5 %** < 500 € · **46,5 %** 500 à 1 000 € · **6,5 %** 1 000 à 2 000 € · **0 %** Plus de 2 000 €

Les primes relevant de la CCN Coop et prime d'assiduité

Les primes relevant de la CCN COOP

84 %
des COOP ont versé la prime CCN COOP en 2024

5 195 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **13 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	90 %	90 %	67 %	**84 %**

Selon le montant du versement versé

0 % NR · **7,5 %** < 500 € · **3 %** 500 à 1 000 € · **7,5 %** 1 000 à 2 000 € · **82 %** Plus de 2 000 €

La prime d'assiduité

7 %
des COOP ont versé la prime d'assiduité en 2024

669 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **3 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	2 %	10 %	14 %	**7 %**

Selon le montant du versement versé

33,5 % NR · **11 %** < 500 € · **33,5 %** 500 à 1 000 € · **11 %** 1 000 à 2 000 € · **11 %** Plus de 2 000 €

Les primes relevant de la CCN COOP :
Prime de vacances, gratification de fin d'année et prime d'ancienneté

Les primes de transport et prime de 13e mois

La prime de transport

20 %
des COOP ont mis en place une prime de transport en 2024

102 €
le versement moyen par salarié en 2023

soit **0,2 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	12 %	35 %	24 %	**20 %**

La prime de 13e mois

12 %
des COOP ont versé une prime de 13e mois en 2024

2 093 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **6,5 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	12 %	5 %	19 %	**12 %**

Selon le montant du versement versé

Les primes de rendement et autres avantages en nature

La prime de rendement

21 %
des COOP ont versé la prime prime de rendement en 2024

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	14 %	30 %	28,5 %	**21 %**

Les avantages en nature

51 %
des COOP ont versé des avantages en nature en 2024

441 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **1 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	31 %	65 %	86 %	**51 %**

Selon le montant du versement versé

Prime de rendement :
prime sur objectifs, versée en fonction des modalités déterminées par les coopératives

Les autres primes collectives et la prime d'astreinte

Les autres primes collectives

18 %
des COOP ont versé d'autres primes collectives en 2024

2 153 €
le versement moyen par salarié en 2023

soit **5 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	10 %	25 %	29 %	**18 %**

Selon le montant du versement versé

0 % NR · **6,5 %** < 500 € · **33,5 %** 500 à 1 000 € · **20 %** 1 000 à 2 000 € · **40 %** Plus de 2 000 €

La prime d'astreinte

20 accords signés

21 %
des COOP ont versé la prime d'astreinte en 2024

305 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **1 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	0 %	25 %	67 %	**21 %**

Selon le montant du versement versé

10,5 % NR · **79 %** < 500 € · **0 %** 500 à 1 000 € · **10,5 %** 1 000 à 2 000 € · **0 %** Plus de 2 000 €

Les primes exceptionnelles et les autres primes

Les primes exceptionnelles

51 %
des COOP ont versé des primes exceptionnelles en 2024

305 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **0,7 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	37 %	60 %	76 %	**51 %**

Selon le montant du versement versé

0 % NR · **67 %** < 500 € · **16 %** 500 à 1 000 € · **7 %** 1 000 à 2 000 € · **11 %** Plus de 2 000 €

Les autres primes

27 %
des COOP ont versé les autres primes en 2024

221 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **0,5 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	10 %	25 %	67 %	**27 %**

Selon le montant du versement versé

4 % NR · **75 %** < 500 € · **8,5 %** 500 à 1 000 € · **4 %** 1 000 à 2 000 € · **8,5 %** Plus de 2 000 €

Prime exceptionnelle : récompense la présence des salariés en entreprise

Les chèques vacances et les tickets restaurants

Les chèques vacances

18 %
des COOP ont accordé des chèques vacances en 2024

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	10 %	35 %	19 %	**18 %**

Les tickets restaurants

76 %
des COOP ont accordé des tickets restaurants en 2024

1 006 €
le versement moyen par salarié en 2024

soit **2,5 %**
de la masse salariale des COOP accordant cette prime

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	61 %	95 %	90 %	**76 %**

Selon le montant du versement versé

0 % NR — **9,5 %** < 500 € — **51 %** 500 à 1 000 € — **36,5 %** 1 000 à 2 000 € — **3 %** Plus de 2 000 €

Les classifications

Application de la nouvelle grille de classification

12 %
des COOP (soit 11 COOP) ont signé un accord ou une DUE pour l'application de la nouvelle grille de classification OPCHS

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	16 %	10 %	5 %	**12 %**

Le maintien des primes de l'ancienne convention collective

39 %
des COOP ont signé un accord pour le maintien de tout ou partie des primes de l'ancienne convention collective des COOP'HLM

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	27 %	45 %	62 %	**39 %**

En 2024, **39 %** ont signé un accord pour maintenir tout ou partie des primes de l'ancienne convention, une démarche plus fréquente dans les structures de taille importante (62 % des COOP de plus de 50 salariés ont signé cet accord, contre 27 % pour les plus petites).

05

Les conditions de travail

Les journées d'absences en 2024

105 925
jours d'absences en 2024[1]

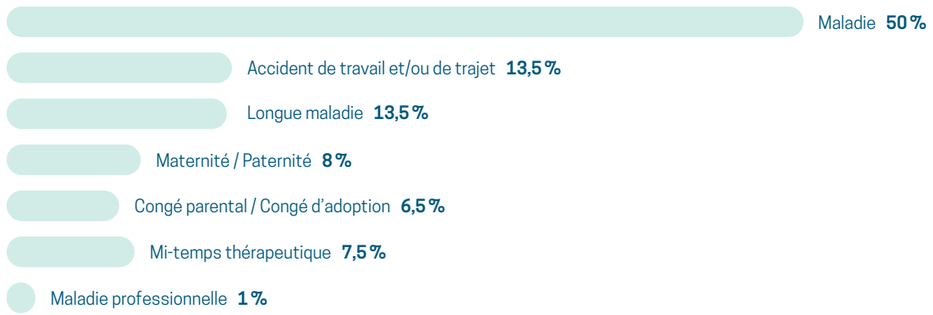
soit **28,1**
jours par salarié présent au 31/12/2024[2]

74 147
jours d'absences en jours ouvrés soit 20,3 jours par salarié

(1) Calculé en jours calendaires
(2) Ratio calculé à partir des coopératives ayant répondu à la question du nombre de jours et du nombre de salariés détenteur d'un contrat de travail sur le même périmètre de réponses.

Les jours d'absences selon les motifs

Nombre de COOP répondantes : 74



Les jours d'absences par salarié

Selon l'activité* des COOP

Jours d'absence par salarié	
Accession	19
Location	30,5
Ensemble	**28,1**

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Jours d'absence par salarié	22	18,6	29,8	**28,1**
COOP répondantes	33	20	21	**74**

**l'activité de gestion n'est pas détaillée en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

- En 2024, le nombre moyen de jours d'absence par salarié s'élève à **28,1 jours**.
- Une différence de **11,5 jours** est observée entre les coopératives d'accession (**19 jours**) et les coopératives locatives (30,5 jours).
- Concernant la taille des coopératives, la durée moyenne d'absence varie : elle est la plus faible dans les structures de **11 à 49 salariés** (18,6 jours) et la plus élevée dans celles de **50 salariés et plus (29,8 jours)**.

Focus sur l'arrêt maladie

Les jours d'absence pour motif de maladie par salarié

Selon l'activité* des COOP

Jours d'absence pour maladie par salarié	
Accession	11
Location	14,4
Ensemble	**14**

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Jours d'absence par salarié pour maladie	13,8	11,9	14,1	**14**

**l'activité de gestion n'est pas détaillée en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

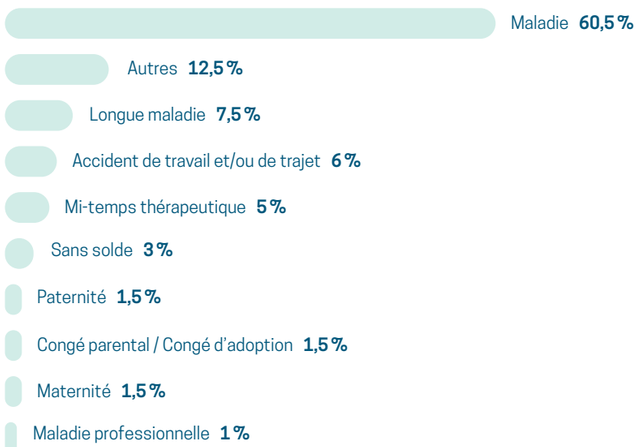
- En 2024, le nombre moyen de jours d'absence pour motif de salariés s'élève à **14 jours**.
- Une différence de **3,4 jours** est observée entre les coopératives d'accession (**11 jours**) et les coopératives locatives (14,4 jours).
- Concernant la taille des coopératives, la durée moyenne d'absence varie : elle est la plus faible dans les structures de 11 à 49 salariés (**11,9 jours**) et la plus élevée dans celles de **50 salariés et plus (14,1 jours)**.

Les arrêts en 2024

6 025
arrêts en 2024

soit
1,6
arrêts par salarié présent au 31/12/2024

Les arrêts selon les motifs



(1) Ratio calculé à partir des coopératives ayant répondu à la question du nombre d'arrêts et du nombre de salariés détenteur d'un contrat de travail sur le même périmètre de réponses.

Les arrêts par salarié

Selon l'activité* des COOP

Nombre d'arrêts par salarié	
Accession	0,8
Location	1,8
Ensemble	**1,6**

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Nombre d'arrêts par salarié	0,7	1,15	1,7	**1,6**

**l'activité de gestion n'est pas détaillée en raison du nombre trop restreint d'organismes concernés*

En 2024, le nombre moyen d'arrêts par salarié est de **1,6 arrêts**. Cette moyenne varie selon l'activité des coopératives, allant de **0,8 arrêt** dans les coopératives d'accession à **1,8 arrêts** dans les coopératives locatives. Selon la taille des coopératives, la moyenne la plus faible est observée dans les structures de **1 à 10 salariés** (0,7 arrêt), tandis que la plus élevée concerne les coopératives de **50 salariés et plus** (1,7 arrêt).

Focus sur les maladies professionnelles et accidents de travail et trajet

Focus sur la maladie professionnelle et les accidents de travail et de trajet

	Nombre de salariés absents	Nombre de jours d'absences	Nombre d'arrêts
Maladie professionnelle	6	1 268	55
Accident de trajet / Accident de travail	192	14 367	372

Focus sur la Maladie Professionnelle

	1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	50 sal. et plus
Nombre de salariés absents	0	0	6
Nombre de jours d'absences	0	0	1 268
Nombre d'arrêts	0	0	55

Focus sur les Accidents de Trajet / Accidents de Travail

	1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	50 sal. et plus
Nombre de salariés absents	0	0	183
Nombre de jours d'absences	0	232	14 035
Nombre d'arrêts	0	21	351

Le télétravail

59 %
des COOP'HLM pratiquent le télétravail en 2024

soit
1 850
salariés (48,5 % des salariés)

En 2024, 59 % des COOP'HLM pratiquent le télétravail, soit 1 850 salariés. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2023 ou 49 % des COOP'HLM ont eu recours au télétravail.
Ce taux varie fortement selon la taille de la structure, allant de 43 % dans les plus petites à 95 % dans celles de 50 salariés et plus.

Selon la taille des COOP

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des salariés pratiquant le télétravail	43 %	60 %	95 %	**59 %**

Selon le nombre de jours autorisés parmi les COOP qui autorisent le télétravail

Télétravail	1 jour	2 jours	3 jours
Part des COOP qui autorisent le télétravail	61 %	52 %	9 %

Vos repères

22 %
des salariés du secteur privé pratiquent le télétravail au moins 1 fois par mois

soit
2
jours de télétravail en moyenne

06

La formation professionnelle

La Formation professionnelle des Coop'HLM

Données issues de l'enquête RH 2025

1,4 %
de la masse salariale versée au titre de la formation professionnelle

soit
3 466
salariés ont suivi une ou plusieurs formations dont 55 % de femmes

66 335 h
de formations suivies

La collecte du fonds conventionnel

Périmètre des COOP déclarant la CCN à l'URSSAF

2020	2021	2022	2023	2024
100	109	104	90	87

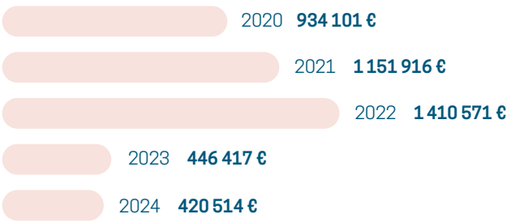
Montant de la masse salariale brute déclarée par les COOP'HLM sur une année fiscale

2020	2021	2022
102 205 633	113 425 455	128 066 149
2023	**2024**	
129 218 389	128 134 146	

La masse salariale brute déclarée par les COOP'HLM augmente fortement entre 2020 et 2023, passant de 102,2 à 129,2 millions d'euros, avant de légèrement diminuer en 2024 pour s'établir à 128,1 millions d'euros.

La collecte du fonds conventionnel

Évolution de la collecte conventionnelle



Le **versement conventionnel** correspond à la contribution conventionnelle. À la suite de la fusion avec les OPH en 2023, le taux de collecte a été harmonisé à **0,3 %**, ce qui explique la diminution du montant versé.

La collecte du fonds conventionnel

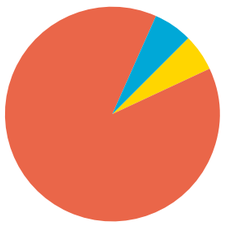
Montant de la collecte brute totale (tous fonds confondus)

Différents fonds gérés	2020	2021	2022	2023	2024
Versement conventionnel(1)	934 101€	1 151 916 €	1 410 571 €	446 417 €	420 514 €
Alternance (apprentissage et professionnalisation)	369 621 €	482 505 €	N'est plus collecté par les OPCO		
Formation professionnelle continue	647 239 €	853 449 €	N'est plus collecté par les OPCO		
CFESES COOP'HLM(3)				23 186 €	22 373 €
Total	**1 950 961 €**	**2 513 288 €**	**1 410 771 €**	**471 103 €**	**445 322 €**

(1)Versement conventionnel : contribution conventionnelle appelée par l'OPCO.
Suite à la fusion avec les OPH en 2023, le taux de collecte a été harmonisé et descendu à 0,3% expliquant la baisse du montant du versement.
(2)Versement volontaire : versement fait par les entreprises qui le souhaitent à l'OPCO pour faciliter la gestion du plan de développement des compétences de leur entreprise et des fonds dédiés à ce plan.
(3)CFESES : Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Ce fonds est collecté par l'OPCO.

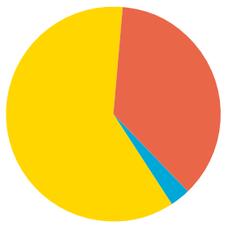
Les stagiaires tous dispositifs

Répartition des stagiaires par fonds



- **88,5 %** Les dispositifs conventionnels
- **6 %** Plan développement compétences - 50
- **5,5 %** Les dispositifs Alternance

Montants engagés par fonds



- **60,5 %** Les dispositifs Alternance
- **36,5 %** Les dispositifs conventionnels
- **3 %** Plan développement compétences - 50

En 2024, le dispositif conventionnel regroupe la grande majorité des stagiaires, avec 88,5 % des effectifs. En revanche, les montants engagés sont majoritairement orientés vers le dispositif alternance, qui représente 60,5 % du total, traduisant une disparité de financement entre les différents dispositifs.

Les stagiaires tous dispositifs

Les stagiaires selon la taille des entreprises assujetties

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 à 299	300 et +
Répartition des stagiaires par section financière	2 %	18 %	65 %	**14 %**

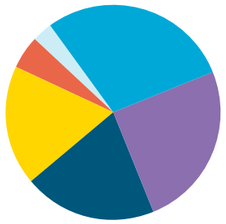
Les stagiaires selon le genre

Les stagiaires selon les tranches d'âges

- **26 %** 34 à 44 ans
- **24 %** 55 ans et plus
- **17 %** 50 à 54 ans
- **15 %** 45 à 49 ans
- **13 %** 25 à 34 ans
- **5 %** Moins de 25 ans

Les stagiaires se répartissent à parts égales entre **femmes et hommes**. Près de **65 %** d'entre eux exercent dans des structures de **50 à 299 salariés**. En termes d'âge, la répartition est équilibrée, avec une présence marquée des **35-44 ans (26 %)** et des **55 ans et plus (24 %)**, témoignant d'une réelle diversité générationnelle.

Les stagiaires selon le statut



- **29 %** Employé
- **25 %** Agent technique /de maintenance
- **20 %** Ingénieur et cadre
- **18 %** Ouvrier qualifié
- **5 %** Ouvrier non qualifié
- **3 %** Non renseigné

En 2024, les stagiaires se répartissent majoritairement entre les **employés (29 %)**, les **agents techniques ou de maintenance (25 %)** et les **ingénieurs ou cadres** (20 %), reflétant une diversité de profils en formation.

Répartition des stagiaires par fonds

Dispositif	Détail	Taille structures	Structures	Engagements	Stagiaire	Durée (h)
Plan de développement des compétences	PDC	ASSUJETTI -11	4	8 405 €	12	161
		ASSUJETTI 11/49	14	45 209 €	100	1 544
		Sous total	**18**	**53 614 €**	**112**	**1 705**
Fonds conventionnel	Conventionnel	ASSUJETTI -11	12	19 243 €	25	269
		ASSUJETTI 11/49	18	124 910 €	216	2 426
		ASSUJETTI 50/299	13	443 715 €	1 131	12 566
		ASSUJETTI 300+	1	91 662 €	249	2 771
		Sous total	**44**	**679 529 €**	**1 621**	**18 032**
Fonds Alternance	Aide exercice maître apprentissage	ASSUJETTI 50/299	1	460 €	1	1 070
		Sous total	1	460 €	1	1 070
	CAPP	ASSUJETTI -11	4	63 276 €	4	3 688
		ASSUJETTI 11/49	10	190 710 €	17	12 402
		ASSUJETTI 50/299	14	674 293 €	58	50 627
		ASSUJETTI 300+	1	182 580 €	14	12 958
		Sous total	**29**	**1 110 860 €**	**93**	**79 675**
	Contrat pro	ASSUJETTI 50/299	1	6 668 €	1	445
		Sous total	**1**	**6 668 €**	**1**	**445**
	Formation maître apprentissage	ASSUJETTI 11/49	1	420 €	2	28
		Sous total	**1**	**420 €**	**2**	**28**
	Sous total Alternance		30	1 118 408 €	96	81 217
Total			93*	1 851 551 €	1 830	100 955

**On ne comptabilise au total que 63 Coop uniques, positionnées à plusieurs reprises sur différents dispositifs.*

Le plan de développement de compétences
- le légal

Le plan de développement de compétences (destiné aux entreprises de moins de 50 salariés)

Dossiers reçus par l'OPCO	Montants engagés par l'OPCO	Structures bénéficiaires	Stagiaires bénéficiaires	Type de formation	Coût moyen d'un dossier
			2023		
98	141 779 €	37	338	330 attestations 1 certification 7 habilitations	1 447 €
			2024		
41	53 614 €	25	112	112 attestations	1 308 €

En 2024, dans le cadre du **plan de développement des compétences** destiné aux **entreprises de moins de 50 salariés**, l'OPCO a reçu 41 dossiers, contre 98 en 2023, pour un montant engagé de **53 614 €**.
Le **nombre de structures bénéficiaires** (25) et de **stagiaires accompagnés** (112) est également en baisse.
Les formations concernent essentiellement des **attestations**, avec un **coût moyen par dossier** légèrement inférieur à l'année précédente (**1 308 € contre 1 447 €**).

L'alternance

Les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation en 2024

Niveau visé	Nombre de contrats
Niveau 3 (BEP/CAP)	2
Niveau 4 (Bac)	2
Niveau 5 (Bac +2)	21
Niveau 6 (Bac +3/4)	32
Niveau 7 (Bac +5 et plus)	37
Total	**94**

En 2024, **94 contrats d'apprentissage et de professionnalisation** ont été enregistrés, avec une majorité de parcours visant des niveaux de formation élevés : **37 au niveau 7 (Bac +5 et plus) et 32 au niveau 6 (Bac +3/4)**.
Les cinq certifications les plus fréquemment visées en contrat d'apprentissage dans les COOP'HLM ces quatre dernières années – **BTS Professions Immobilières, Manager en Aménagement et en Promotion Immobilière, Gestionnaire d'Affaires Immobilières, Licence Mention Gestion** et **BTS Négociation et Digitalisation de la Relation Client** – illustrent une forte spécialisation dans les domaines de **l'immobilier, de la gestion et de la relation client**.

L'effort de formation des COOP
- le partenariat Fédé Arecoop

Le fonds fédéral de formation pour toutes les Coop'HLM appliquant ou non la CCN des Coop'HLM

Afin de financer les formations des sociétés coopératives d'Hlm auprès de leur organisme de formation, Arecoop, La Fédération des Coop'HLM a mis en place un fonds mutualisé pour toutes les coopératives d'Hlm, quelle que soit la convention collective appliquée. Cette formation a permis de réaliser :

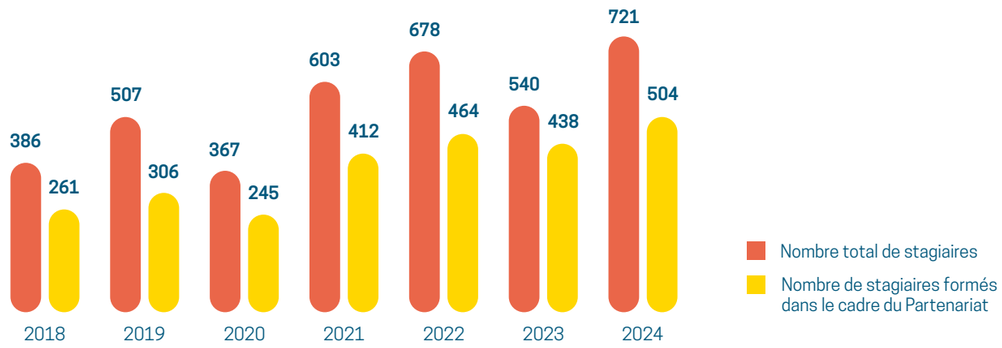
319
heures de formation

720
stagiaires formés

587 661 €

soit
0,35 %
du montant de la MSB

Évolution du rapport de stagiaires du partenariat Fédé Arecoop (dispositif Uniformation de 2018 à 2022)



07

Le dialogue social

Le dialogue social en 2024

199 représentants du personnel (uniquement les membres titulaires du CSE)

soit **54 %** des COOP ont au moins un représentant du personnel

40 délégués ou représentants syndicaux

26 % des COOP ont au moins un représentant syndical

Les coopératives ayant au moins un représentant du personnel

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	12 %	75 %	100 %	**54 %**

Les coopératives ayant au moins un représentant syndical

Nombre de salariés	1 à 10	11 à 49	50 et +	Ensb.
Part des COOP	8 %	23 %	71 %	**26 %**

En 2024, 54 % des COOP disposent d'au moins un représentant du personnel, contre 26 % ayant un représentant syndical. Cette présence varie fortement selon la taille des structures : elle atteint 100 % pour les représentants du personnel et 71 % pour les représentants syndicaux dans les coopératives de 50 salariés et plus.

Les représentants du personnel en 2024

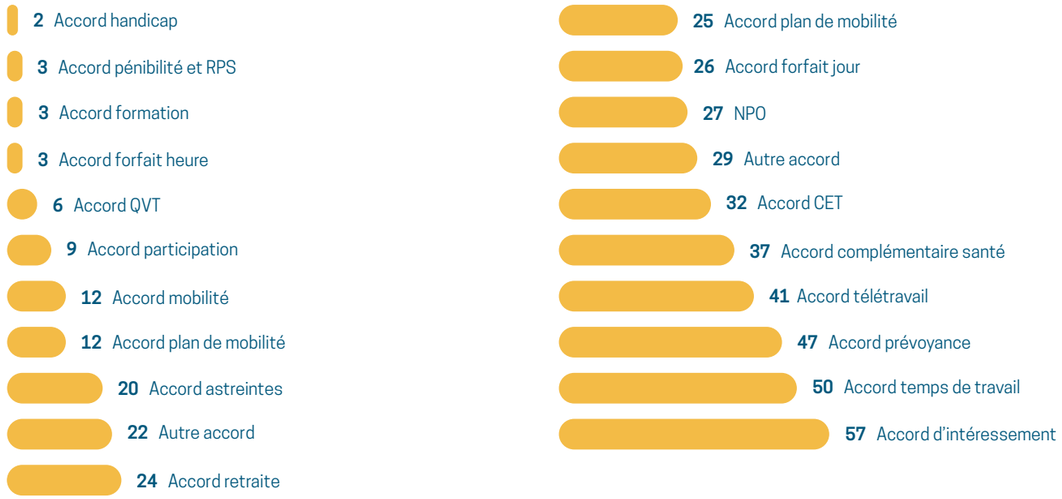
Les principaux syndicats représentés au sein des coopératives d'Hlm

Syndicats	Présence au sein des COOP	Syndicats	Présence au sein des COOP
CGT	18 %	FO	6 %
CFDT	17 %	CFE	5 %
Autres	9 %	CFTC	3 %

En 2024, en ce qui concerne les organisations syndicales représentatives au niveau national, la CGT était présente dans 18 % des COOP, la CFDT dans 17% des COOP et la FO dans 6 % des COOP.

La liste des accords en vigueur

Les accords d'entreprise actuellement en vigueur pour les 90 COOP'HLM employeuses



- On retrouve dans le top 3 des accords en vigueur les accords d'intéressement (57), le temps le temps de travail (50 accords), la prévoyance (47) et le télétravail (41).
- À l'inverse, les accords portant sur le handicap (2), la pénibilité et les RPS (3) ou la formation (3) restent beaucoup plus rares.

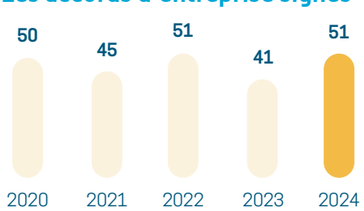
Le nombre d'accords signés

Nombre d'accords d'entreprise signés en 2024 dans les COOP

51
accords d'entreprise signés en 2024

- En 2024, 51 accords d'entreprise ont été signés, ce qui est en augmentation par rapport à 2023 (+ 24 %).
- Semblable à 2022 qui avait connu une hausse de 13 % par rapport à 2021.

Les accords d'entreprise signés

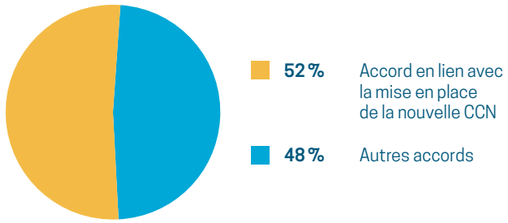


Nombre d'accords d'entreprise signés évolution à un an d'intervalle

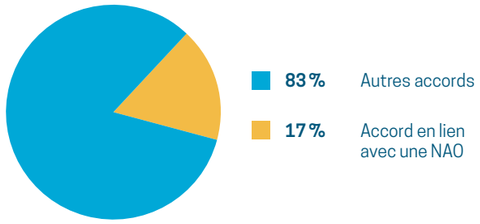
2021 vs. 2020	- 10 %	2023 vs. 2022	- 19 %
2022 vs. 2021	+ 13 %	**2024 vs. 2023**	**+ 24 %**

Les accords signés en 2024

Part des accords d'entreprise en lien avec la mise en place de la nouvelle CCN

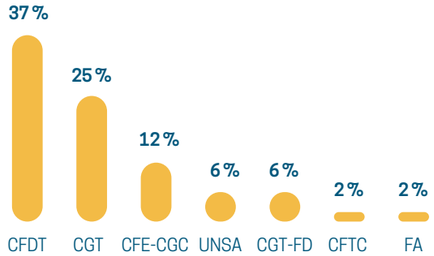


Part des accords en lien avec une NAO



En 2024, 52 % des accords signés sont en lien direct avec la mise en place de la nouvelle CCN et 17 % sont en lien avec une NAO. Par ailleurs, 23% des coopératives appliquent des augmentations générales des salaires en corrélation avec les augmentations arrêtées par la branche.

Part des accords signés avec une organisation syndicale en 2024



En 2024, 37 % des accords signés le sont avec la CFDT, 25 % avec la CGT et 12 % avec la CFE-CGC.

Les thématiques des accords signés

Les thématiques des accords d'entreprise actuellement en vigueur pour les 90 COOP'HLM employeuses

Système de prime (autre qu'évolution)
Contient des règles sur comment et quand des primes peuvent être versées aux salariés — **29,5 %**

Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)
Traite de la manière dont les primes peuvent évoluer selon la perfomance ou l'ancienneté — **23,5 %**

Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail
Regroupe des mesures diverses sur l'organisation du temps de travail (Dispositions hors du socle légal) — **21,5 %**

Évolution des primes
Traite de la manière dont les primes peuvent évoluer selon la performance de l'ancienneté — **21,5 %**

Indemnités (dont kilométrique)
Explique comment les frais engagés par les salariés (ex : déplacements) sont remboursés — **21,5 %**

Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)
Définit comment les jours de repos sont attribués — **15,5 %**

Système de rémunération (autres qu'évolution)
Décrit comment les salaires sont structurés, avec ou sans prime, selon les postes — **15,5 %**

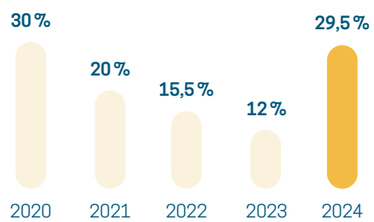
Forfaits (en heures, en jours)
Fixe des règles pour ceux qui travaillent avec un nombre d'heures ou de jours prédéfini par an — **12**

Travail à temps partiel
Donne les conditions pour travailler à temps partiel (jours, horaires, droits) — **10**

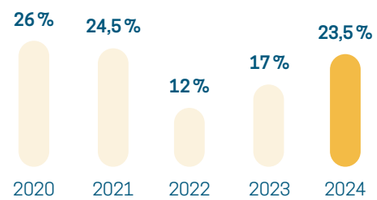
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)
Explique comment le temps de travail est réparti sur l'année pour s'adapter à l'activité (socle légal) — **8**

En moyenne, les accords d'entreprise ont fait l'objet de **2,2 thématiques en 2024**.

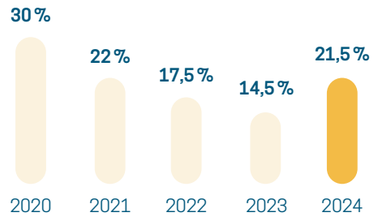
Évolutions du top 10 des thématiques 2020 – 2024 (en part d'accords annuels concernés)



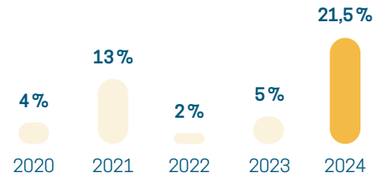
Système de prime



Évolution des salaires

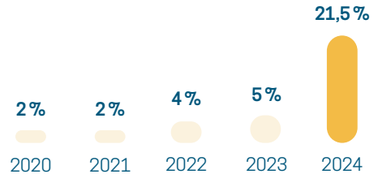


Autres dispositions durée et aménagement du travail

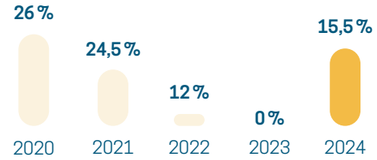


Évolution des primes

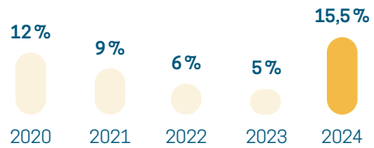
- En 2024, les systèmes de prime (29,5 %) sont désormais la première thématique des accords d'entreprise signés dans les COOP' devant l'évolution des salaires (23,5 %).
- Les autres dispositions de durée et d'aménagement du travail et les évolutions des primes, représentent **21,5 % des sujets traités**.



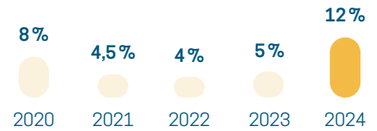
Indemnités (dont kilométrique)



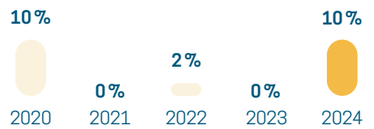
Fixation des congés



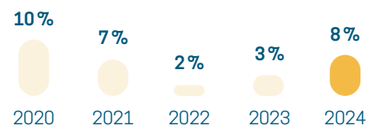
Système de rémunération (autres qu'évolution)



Forfaits (en heures, en jours)



Travail à tems partiel



Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)

Les dispositions des accords signés

Focus sur les dispositions selon les thématiques de 2024

Évolution des salaires – Évolution des primes – Système de primes

Evolution des salaires

Une majorité d'accords intègre une revalorisation salariale annuelle, reposant sur une combinaison d'augmentations générales et individuelles. Les augmentations générales, lorsqu'elles sont prévues, s'appliquent uniformément à l'ensemble des salariés, avec des taux variables. Certaines COOP optent pour une revalorisation, en particulier pour les bas salaires. Les augmentations individuelles sont le plus souvent conditionnées à l'entretien annuel d'évaluation ou à l'atteinte d'objectifs fixés en amont. Ces enveloppes individuelles sont souvent plafonnées, et leur attribution s'inscrit dans une logique de reconnaissance de la performance ou de l'évolution des responsabilités.

Évolution des primes

Plusieurs accords prévoient une révision à la hausse de certaines primes récurrentes, notamment les primes d'ancienneté, de vacances ou de fin d'année. Ces revalorisations peuvent consister en une augmentation forfaitaire de la prime, en une indexation sur les salaires minima de branche, ou en une refonte des barèmes (par exemple, extension du plafond de la prime d'ancienneté). Certaines entreprises réexaminent également les modalités de calcul des primes existantes, afin de les rendre plus lisibles ou équitables. Ces ajustements visent à tenir compte de l'inflation ou à harmoniser les pratiques internes, sans nécessairement créer de nouveaux dispositifs.

Systèmes de primes

Certains accords instaurent ou précisent des systèmes de primes liés à la performance individuelle ou collective. Les primes dites «exceptionnelles» sont généralement conditionnées à l'atteinte d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs, et leur montant varie selon les fonctions (par exemple, de 300 à 1000 €). Certaines COOP mettent en place des primes dites «de projet» ou «d'implication», visant à récompenser un engagement particulier ou la participation à une démarche collective. D'autres dispositifs relèvent d'une logique de soutien ponctuel au pouvoir d'achat, comme la prime de partage de la valeur (anciennement prime Macron), versée selon des critères objectifs (ancienneté, temps de présence) et parfois modulée en fonction du temps de travail. Enfin, quelques accords intègrent des primes spécifiques à des contraintes professionnelles (astreintes, horaires décalés) ou à des événements (mobilité géographique, tutorat), avec des montants et des conditions précisément définis.

Fixation des congés

Fixation des congés payés

Les accords encadrent la prise des congés payés selon un calendrier formalisé. Les critères d'arbitrage entre salariés – notamment l'ancienneté, la situation familiale ou la nécessité de continuité du service – sont fréquemment précisés. Les employeurs conservent le dernier mot sur l'ordre des départs, mais les échanges préalables et l'affichage des plannings participent à une gestion anticipée et équitable des congés.

Jours fériés

Les jours fériés sont en règle générale chômés et payés sans condition d'ancienneté. Aucun dispositif de récupération n'est prévu lorsqu'un jour férié coïncide avec un week-end, sauf exception explicite. Certains accords détaillent le régime applicable aux jours fériés travaillés, mais cette pratique reste minoritaire. Enfin, les COOP rappellent que les jours fériés doivent être intégrés dans le décompte annuel du temps de travail, sans générer de droits supplémentaires à congés sauf mention spécifique.

Évolution des salaires – Évolution des primes – Système de primes

Annualisation du temps de travail

De nombreux accords d'entreprise retiennent une annualisation du temps de travail, sur la base d'une période de référence correspondant à l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre. Ce mode d'aménagement permet une répartition inégale du temps de travail sur l'année, tout en respectant une durée annuelle maximale fixée à 1 607 heures.

Cycles de travail et repos

Les accords organisent également des cycles de travail permettant l'octroi de jours de repos en fonction de l'aménagement retenu. Les modalités de calcul des JRTT reposent généralement sur le dépassement hebdomadaire de la durée légale de 35 heures, dans la limite fixée, et leur acquisition est proratisée en cas d'absence ou d'entrée/sortie en cours d'année.

Modulation des horaires hebdomadaires

Les accords prévoient souvent une modulation de la durée hebdomadaire de travail, autorisant une variabilité comprise généralement entre 12 et 48 heures selon les besoins opérationnels. Cette flexibilité est encadrée par le respect des durées maximales légales journalières et hebdomadaires, ainsi que des temps de repos. Cette modulation nécessite une programmation anticipée, parfois affichée collectivement, et des ajustements individualisés selon les fonctions et les services concernés.

Autres dispositions durée du temps de travail

Configurations horaires multiples

Les accords révèlent une diversité des durées hebdomadaires de travail applicables, souvent issues d'héritages conventionnels antérieurs ou de fusions entre structures. Il est fréquent que coexistent plusieurs régimes horaires, associés à des volumes variables de jours de RTT, afin de ramener la durée annuelle de travail à 1 607 heures.

Horaires fixes et variables

La plupart des COOP prévoient un double système d'horaires : des horaires fixes pour les postes nécessitant une présence physique (accueil, standard), et des horaires variables ou individualisés pour les fonctions compatibles avec une certaine autonomie.

Télétravail

Lorsque le télétravail est évoqué, les accords rappellent que les durées de travail, les temps de repos et les modalités de contrôle restent identiques à celles applicables aux salariés présents physiquement. Le télétravailleur est tenu de respecter les durées maximales de travail journalier et hebdomadaire, et les temps de pause. Des outils de gestion des temps (type plateforme de suivi) sont mis en place pour assurer la traçabilité, et des obligations de présence physique minimale en COOP sont souvent fixées (ex. 3 jours par semaine) pour prévenir l'isolement.

Forfaits (en heures, en jours)

Forfaits jours

Les accords mettent en place le forfait jours principalement pour les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce régime prévoit généralement un plafond annuel de 214 jours travaillés, incluant la journée de solidarité. Les salariés concernés bénéficient de jours de repos spécifiques pour atteindre ce plafond, en plus des congés payés. Les accords encadrent strictement les conditions d'éligibilité au forfait jours, qui suppose à la fois une fonction de nature autonome et une capacité à organiser librement ses horaires.

Forfaits heures

Les forfaits en heures sont moins répandus que les forfaits jours. Lorsqu'ils existent, ils concernent principalement des salariés à temps partiel ou occupant des fonctions spécifiques avec des amplitudes horaires fluctuantes. Les volumes annuels sont exprimés en heures et doivent respecter les limites légales du travail hebdomadaire. Le suivi du temps de travail est dans ce cas renforcé par des outils de déclaration mensuelle ou par une vérification régulière du compteur d'heures.

Compte épargne temps

Ouverture du CET

Le compte épargne temps (CET) est proposé dans une partie significative des accords, principalement à destination des salariés en CDI. Son ouverture repose généralement sur une démarche volontaire du salarié, avec un formalisme encadré (demande écrite, période de dépôt, validation par l'employeur). La mise en place du CET vise à permettre une gestion souple du temps de travail sur le moyen ou long terme, en lien avec les besoins personnels du salarié (congés futurs, cessation progressive d'activité, etc.).

Alimentation du compte

Les salariés peuvent y verser des jours de congés non pris (hors congés légaux), des jours RTT, des jours de repos liés à des heures supplémentaires ou des contreparties en repos, ainsi que, dans certains cas, une partie de la prime d'intéressement ou du 13e mois. Les plafonds annuels de versement sont souvent fixés à 10 jours, avec un plafond global allant de 20 à 30 jours cumulés. Certains accords prévoient une durée de validité illimitée des droits épargnés, tandis que d'autres imposent un usage dans un délai déterminé.

Indemnités (dont kilométriques)

Indemnités de frais professionnels

Quelques accords prévoient des indemnités destinées à couvrir des frais engagés par les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Il s'agit principalement de remboursements de frais de déplacement (repas, hébergement, transport), selon des barèmes fixés par l'entreprise, souvent alignés sur ceux de l'administration fiscale. Ces remboursements sont conditionnés à la production de justificatifs et à la validation préalable de la mission par la hiérarchie.

Indemnités kilométriques vélo

Dans de rares cas, des accords instaurent une indemnité kilométrique vélo, versée aux salariés utilisant un vélo pour leurs trajets domicile-travail. Cette indemnité est versée sur justificatif de distance parcourue et ne se cumule pas avec d'autres avantages de mobilité (véhicule de fonction, prime carburant). Elle peut être cumulée avec la prise en charge d'un abonnement de transport si le vélo est utilisé comme mode de rabattement vers une gare ou une station.

Système de rémunération (autres qu'évolution)

Primes fixes et garanties conventionnelles

Au-delà des évolutions de salaire, plusieurs accords mentionnent des éléments fixes de rémunération issus des dispositions conventionnelles ou d'accords internes. La prime d'ancienneté, calculée en pourcentage du salaire de base, constitue le principal complément structurel. Certaines COOP ont intégré cette prime dans le salaire de base pour les salariés présents avant une certaine date, tandis qu'elle est versée séparément pour les autres. D'autres accords prévoient également une prime de vacances, alignée sur les minimas de branche ou forfaitaire.

Primes exceptionnelles et gratifications

Des primes non récurrentes peuvent être versées à titre exceptionnel, notamment pour reconnaître une implication particulière, un surcroît d'activité, ou en réponse à des résultats collectifs favorables. Ces primes, parfois qualifiées de « gratifications exceptionnelles » ou de « primes de projet », sont attribuées à l'initiative de l'employeur, sans critère automatique. Le montant est variable et modulable selon les fonctions ou les performances individuelles.

Dispositifs collectifs

Plusieurs COOP disposent d'un accord d'intéressement, généralement pluriannuel, indexé sur des indicateurs financiers, de qualité de service ou de performance collective. Les règles d'attribution sont souvent proportionnelles au temps de présence et à la rémunération annuelle. En complément, certaines COOP mentionnent l'existence d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE). Ces dispositifs, bien que non systématiques, constituent une part non négligeable des systèmes de rémunération lorsque la COOP atteint ses objectifs.

08

Pour en savoir plus...

Les chiffres clés

163 coop

90 coop employeuses
54,5% de 1 à 10 salariés
22,5% de 11 à 49 salariés
21% de 50 à 250 salariés
2% + de 250 salariés

3 807 salariés sous CCN COOP

au 31 décembre 2024

82,5% des salariés travaillent dans une COOP de 50 salariés et plus

56% de femmes & 44% d'hommes

44 ans : l'âge moyen des salariés
43 ans pour les femmes
45,5 ans pour les hommes

93,5% des salariés à temps plein
6,5% temps partiel

8 ans l'ancienneté moyenne

8 ans pour les femmes
8,5 ans pour les hommes

94,5 en CDI
2,5 en CDD
3% en alternance

19,5% taux d'entrées
18,5% taux de sorties

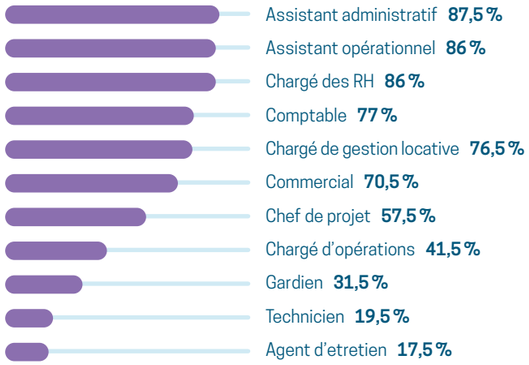
28 jours d'absence en moyenne par salarié

50% des jours d'absence pour motif de maladie

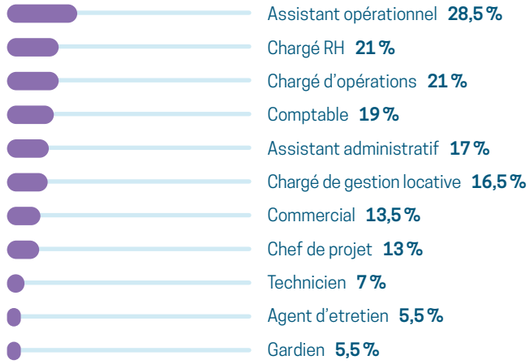
51 accords d'entreprise signés en 2024

avec comme première thématique les systèmes de prime

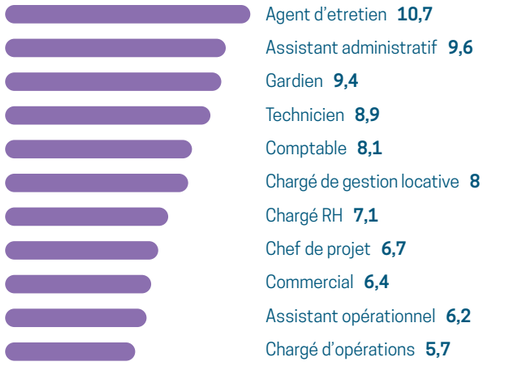
Taux de féminisation



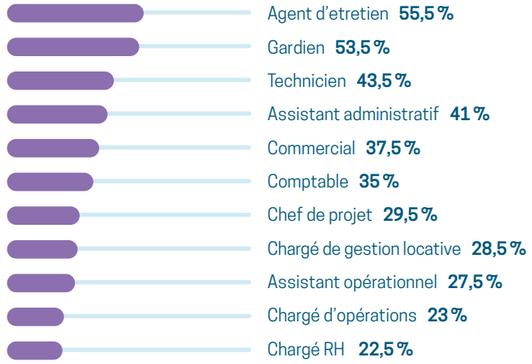
% des personnels de 30 ans et moins



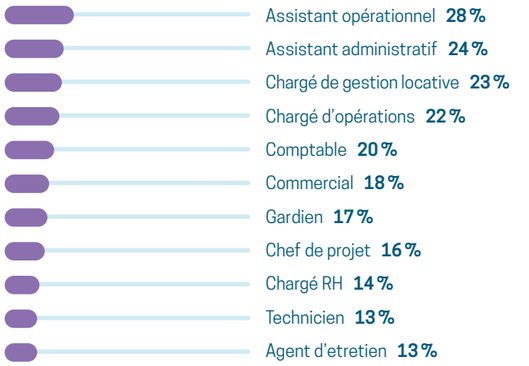
Ancienneté moyenne



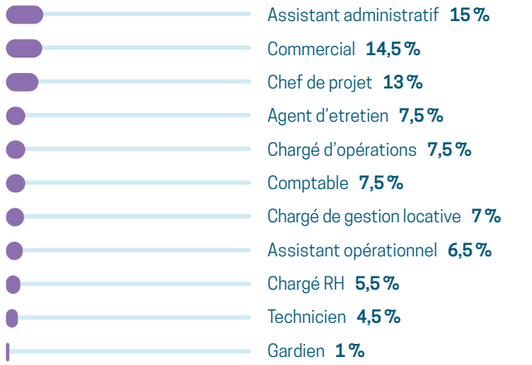
% des personnels de 50 ans et plus



Turn-over



% des personnels à temps partiel



Agent d'entretien	Assistant administratif	Assistant opérationnel	Chargé de gestion locative	Chargé des RH	Chargé d'opérations	Chef de projet	Commercial	Comptable
Effectifs estimés en 2024								
270	178	266	421	71	118	85	125	157
Taux de féminisation								
17,5 %	87,5 %	86 %	76,5 %	86 %	41,5 %	57,5 %	70,5 %	77 %
Âge moyen								
49,2	44	39,6	42	41,5	39,5	42,4	44,1	42,9
Ancienneté moyenne								
10,7	9,6	6,2	8	7,1	5,7	6,7	6,4	8,1
% des personnels de 30 ans et moins								
5,5 %	17 %	28,5 %	16,5 %	21 %	21 %	13 %	13,5 %	19 %
% des personnels de 30 à 49 ans								
39 %	42 %	44 %	55 %	56 %	56 %	57,5 %	49 %	46 %
% des personnels de 50 ans et plus								
55,5 %	41 %	27,5 %	28,5 %	22,5 %	23 %	29,5 %	37,5 %	35 %
Turnover								
13 %	24 %	28 %	23 %	14 %	22 %	16 %	18 %	20 %
Nombre d'entrées								
40	47	81	113	14	30	18	22	34
% des personnels d'ancienneté de 5 ans et moins								
42 %	52 %	66 %	57 %	63 %	69 %	61 %	60 %	56 %
% des personnels d'ancienneté de 6 à 19 ans								
40 %	29 %	23 %	29 %	27 %	22 %	31 %	34 %	35 %
% des personnels d'ancienneté de 20 ans et plus								
18 %	19 %	11 %	14 %	10 %	9 %	8 %	6 %	9 %
% des personnes à temps partiels								
7,5 %	15 %	6,5 %	7 %	5,5 %	7,5 %	13 %	14,5 %	7,5 %

Carnet de notes

Carnet de notes

Sources :
OPCO Uniformation
Traitement Pragma Études
Enquête sociale 2025
Fédération des Coop'HLM
Les accords d'entreprise, Dila, premier ministre

les COOP' HLM

14, rue Lord Byron
75 384 Paris Cedex 08
www.hlm.coop