

rapport annuel 2009



Volet finances et
ressources humaines





Résultats

Partenord Habitat confirme en 2009 la consolidation de sa situation financière tout en réalisant les objectifs de son Plan de développement.

COMPTE DE RÉSULTAT

| | 2008 | 2009 |
|---------------------------------------|---------|---------|
| CHIFFRES D'AFFAIRES | 155 587 | 160 850 |
| AUTRES PRODUITS | 5 738 | 5 769 |
| CHARGES DE STRUCTURE | -37 843 | -38 430 |
| CHARGES D'EXPLOITATION | -43 534 | -42 233 |
| AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS | -34 396 | -38 929 |
| RESULTAT FINANCIER | -19 692 | -20 697 |
| RESULTAT COURANT | 25 860 | 26 330 |
| PLUS VALUE SUR VENTES | 1 095 | 1 355 |
| VNC DES COMPOSANTS SORTIS | -546 | -345 |
| RESULTAT EXCEPTIONNEL (autres) | -3 993 | -1 306 |
| RESULTAT NET | 22 416 | 26 034 |
| AUTOFINANCEMENT | 27 672 | 33 809 |

Le résultat d'exploitation est de 47 millions d'€, en progression de 3.1% comparé à 2008, se décomposant en un résultat courant de 26,33 M€ et d'un résultat financier qui se dégrade légèrement à - 20.7 M€.

Le chiffre d'affaires s'établit à 160.8 M€ en hausse de 3.4%. Cette évolution est due notamment à la livraison de 298 logements neufs et à l'acquisition-amélioration ou au changement d'usage vers le locatif banalisé de 235 logements. Ces ressources locatives nouvelles sont complétées par la livraison de deux foyers représentant 73 places.

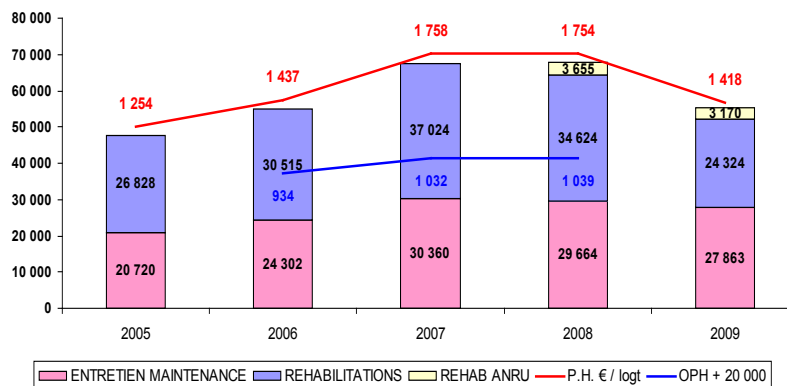
Les plus-values sur vente sont de 1.355 M€ en progression de 0.24 M€. Les secousses enregistrées par le marché de l'accession très sociale à la propriété sur fond de crise en 2008 se font encore sentir et la correction est lente. La marge sur vente de stock enregistre un repli de plus de 38%.

L'autofinancement de l'exploitation courante est, en 2009, de 33.8 M€ pour 27.7 en 2008.



Charges du patrimoine

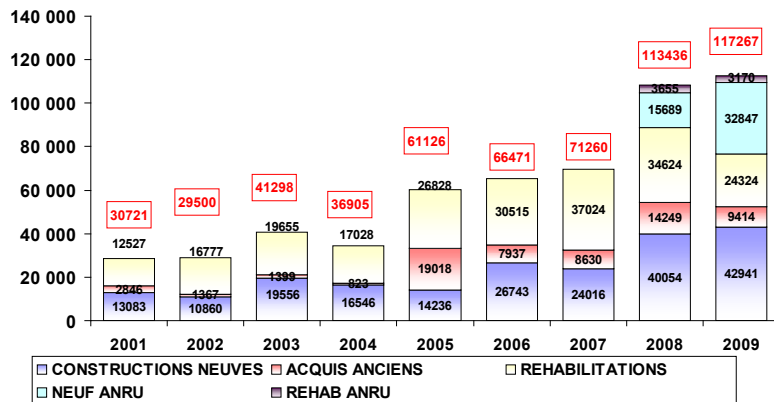
ENTRETIEN - MAINTENANCE - RÉHABILITATION



■ **L'entretien, la maintenance et la réhabilitation** du parc ont mobilisé 55.3 M€ au titre des charges de patrimoine. Ce montant est en baisse compte tenu des objectifs du Plan de patrimoine. La progression constante des moyens affectés au patrimoine ses dix dernières années expliquent cette situation, l'essentiel du programme de remise à niveau technique du parc étant aujourd'hui acquis. De nouveaux objectifs, notamment en terme de performance énergétique des bâtiments, nécessiteront de maintenir l'effort dans ce domaine dans une logique d'adaptation permanente du parc aux besoins des habitants.

Investissements

INVESTISSEMENTS

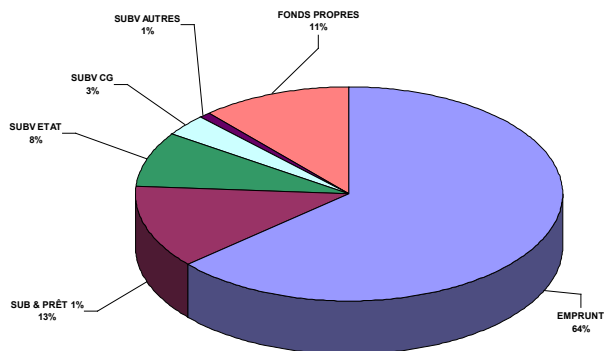


Conformément à son Plan de développement, les investissements de l'Office se sont élevés à 117.3 M€ pour un niveau annuel moyen de 30 M€ pour la période 2001-2004 et de 65 M€ pour la période 2005-2007. Cette évolution concerne avant tout la production neuve dans le cadre des reconstructions ANRU (32.8 M€) ou des constructions financées sur le volet logement du Plan de Cohésion Sociale (43 M€). Ces chiffres anticipent des niveaux de livraison exceptionnels pour les exercices 2010 & 2011.

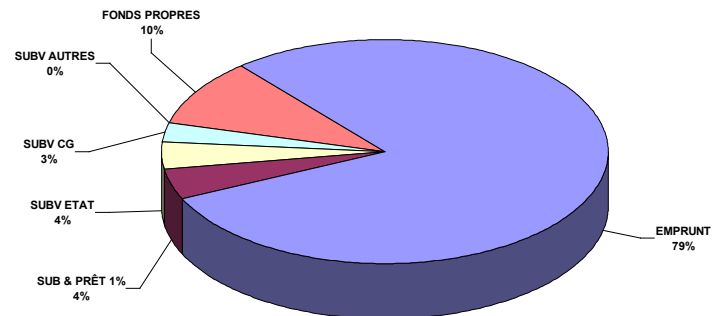


Financement

FINANCEMENTS DES LOGEMENTS NEUFS ET RÉHABILITÉS LIVRÉS
EN 2005 ET 2009



FINANCEMENT DES LOGEMENTS NEUFS HORS ANRU AVEC OS 2009



Une analyse comparative du financement des opérations livrées en 2005 et des opérations (hors ANRU) ayant fait l'objet d'un ordre de service en 2009 permet de noter les points suivants :

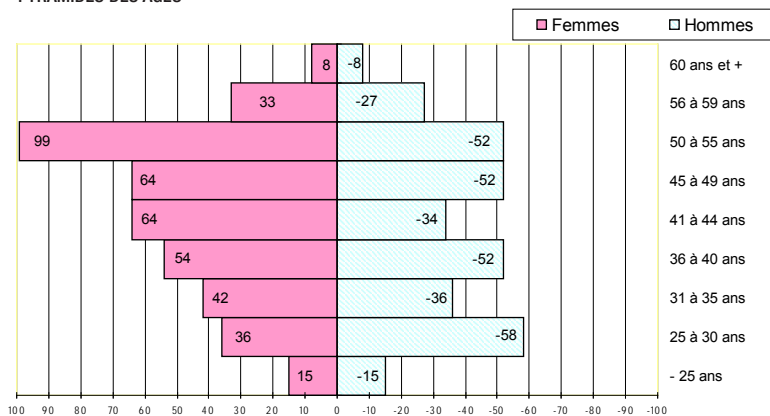
- Hausse sensible du recours à l'emprunt (qui représente 71% du prix de revient moyen d'une opération pour 64% en 2005)
- Hausse sensible des fonds propres affectés aux opérations 2009 (18% pour 11% en 2005)
- Baisse des subventions d'Etat (3% pour 8%) et repli des financements liés au 1% (1% pour 13%).

Globalement le développement de l'offre nouvelle hors ANRU est de plus en plus financé par les ressources du patrimoine présent et à venir.

Ressources Humaines

Ces résultats sont le fruit d'une politique des ressources humaines qui prépare l'avenir. Les trois principaux axes de cette politique sont : l'anticipation par une gestion prévisionnelle dynamique de l'emploi, la priorité au réseau et une formation adaptée des salariés au service de leur parcours professionnels.

PYRAMIDES DES ÂGES



La gestion prévisionnelle des emplois et des carrières tient prioritairement compte des caractéristiques de l'Office :

- La pyramide des âges met en évidence une proportion importante de seniors, les plus de 55 ans représentant 13% de l'effectif global. Compte tenu de la représentativité des classes d'âge inférieur c'est globalement près d'un salarié sur trois qui a plus de 50 ans. L'élaboration d'un « accord sur l'emploi des seniors » repose sur l'idée directrice qu'il s'agit là d'un atout à valoriser. La transmission des savoirs et des compétences ainsi que le développement du tutorat constituent les priorités de ce plan d'actions.
- Cette situation est particulièrement marquée pour les personnels de proximité. 88 Chargés d'Entretien et de Maintenance sont aujourd'hui seniors. La question de la pénibilité et de la prévention des risques professionnels est donc au centre d'un dispositif reposant sur un accès prioritaire à la formation professionnelle pour cette catégorie. Les parcours évolutifs sont privilégiés.



Embauche

EMBAUCHES OPAC

| | CADRE CAT. A | | MAITRISE CAT. B | | EXECUTION CAT. C | | C.E.M SERV. P. | | TOTAL 2009 | | | TOTAL | |
|--|------------------------------|----------|--------------------|-----------|---------------------|----------|-------------------|-----------|---------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | Total | 2008 | 2007 |
| | Embauches CDI + de 25 ans | 2 | 1 | 5 | 9 | | 1 | 5 | 5 | 12 | 16 | 28 | 45 |
| Embauches CDI - de 25 ans | | | 4 | 3 | | | | | 4 | 3 | 7 | 8 | 6 |
| TOTAL C.D.I | 2 | 1 | 9 | 12 | 0 | 1 | 5 | 5 | 16 | 19 | 35 | 53 | 50 |
| Embauches C.D.D | 0 | 2 | 5 | 8 | 1 | 0 | 10 | 5 | 16 | 15 | 31 | 37 | 34 |
| C.D.D - de 25 ans | | | 4 | 10 | | 2 | 4 | | 8 | 12 | 20 | 16 | 16 |
| Contrat de professionalisation - de 25 ans | | | | | | 1 | | | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Contrat de professionalisation + de 25 ans | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| TOTAL C.D.D | 0 | 2 | 9 | 19 | 2 | 3 | 14 | 5 | 25 | 29 | 54 | 56 | 51 |
| TOTAL Embauches CDD & CDI | 2 | 3 | 18 | 31 | 2 | 4 | 19 | 10 | 41 | 48 | 89 | 109 | 101 |


Les besoins en terme de recrutement sont à l'aune des besoins générés par cette situation. 89 embauches ont été réalisées en 2009 soit 13% des effectifs, dont 35 en CDI.

Recrutement

RECRUTEMENT PAR VOIE D'ANNONCES INTERNES

| | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 |
|--|------|--------|--------|------|------|------|------|
| Annonces internes | 20* | 17 | 15 | 13 | 17 | 9 | 15 |
| Nombres postulants sur offres internes | 56 | 52 | 52 | 58 | 53 | 37 | 52 |
| Nombre postulants retenus | 17 | 11 | 8 | 10* | 13 | | |
| Soit % recrutement sur annonce interne | | 64,70% | 53,33% | | | | |

* 2 annonces ont fait l'objet d'aucun retour en interne


 La politique de recrutement s'adresse prioritairement aux salariés de l'Office par voie d'annonces internes, dans un objectif de valorisation des parcours professionnels.



Effectif par métier

EFFECTIF PAR MÉTIER AU 31 DÉCEMBRE

| RESEAU | 2009 | | | | TOTAL | TOTAL |
|---|------------|------------|----------------|---------------|------------|------------|
| | H | F | Effectif 12/09 | % Eff. total | 2008 | 2007 |
| Directeur de Territoires | 7 | 4 | 11 | 1,50% | 11 | 11 |
| Resp antenne & animateur commercial | 10 | 7 | 17 | 2,30% | 17 | 17 |
| Animateur technique | 9 | 2 | 11 | 1,50% | 11 | 12 |
| Assistant d'agence | 1 | 10 | 11 | 1,50% | 11 | 11 |
| Commercial de secteur | 8 | 52 | 60 | 8,00% | 61 | 62 |
| Agent social | 8 | 16 | 24 | 3,20% | 22 | 23 |
| Comptable d'agence | 3 | 15 | 18 | 2,40% | 18 | 19 |
| Technicien Secteur | 55 | 3 | 58 | 7,70% | 54 | 54 |
| Responsable de Secteur | 26 | 27 | 53 | 7,10% | 53 | 50 |
| CEM | 143 | 60 | 203 | 27,10% | 201 | 199 |
| Personnel de service | 19 | 4 | 23 | 3,10% | 25 | 31 |
| Autres - Assistant Syndic - Développeur - C Pro * | 2 | 3 | 5 | 0,70% | 6 | 6 |
| TOTAL RESEAU | 291 | 203 | 494 | 66,10% | 490 | 495 |
| Réseau Patrimoine * | 56 | 43 | 99 | 13,20% | 94 | 91 |
| TOTAL RESEAU PATRIMOINE | 347 | 246 | 593 | 79,30% | 584 | 586 |

Dans le cadre des Missions Sociales d'Accompagnement, 65.5 équivalent temps plein ont bénéficié de la clause d'insertion intégrée à l'ensemble de nos marchés de travaux. 303 personnes, dont une cinquantaine de locataires de l'Office, ont participé à ces chantiers d'insertion ou reçu des heures de formation prévues contractuellement avec les entreprises partenaires. Cette action, reposant sur le concept d'entreprise étendue, s'inscrit dans une politique d'aide au retour à l'emploi développée par Partenord Habitat depuis maintenant 4 années.

EFFECTIF PAR MÉTIER AU 31 DÉCEMBRE (suite).

| TOTAL RESEAU PATRIMOINE | 347 | 246 | 593 | 79,30% | 584 | 586 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| Direction Générale | 7 | 9 | 16 | 2,10% | 16 | 15 |
| PEA | 14 | 21 | 35 | 4,70% | 35 | 34 |
| PDD | 2 | 5 | 7 | 0,90% | 7 | /// |
| PRI | 44 | 52 | 96 | 12,80% | 94 | 94 |
| Personnel mis à disposition | 1 | 1 | 2 | 0,30% | 2 | 2 |
| TOTAL GENERAL | 415 | 334 | 749 | 100% | 738 | 731 |

La priorité donnée au réseau et à la proximité se traduit dans l'organisation mise en place. Dix Directions de Territoires, cinq antennes et cinquante et un secteurs constituent le maillage territorial de l'Office. Près de 7 salariés sur 10 sont affectés aux métiers du réseau, au contact direct des clients-locataires. Plus de 50% des effectifs travaillent quotidiennement au cœur du patrimoine dans les points services et les bâtiments.



Formation

COÛTS DE LA FORMATION

| | 2009 | 2008 | 2007 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| <i>Coûts Pédagogiques dont salaires Formateurs Internes</i> | 178 731 | 290 300 | 207 932 |
| - SUBVENTION FONDS d'INTERVENTION LOGEMENT SOCIAL (FILLS) | | | |
| Organisation | | | |
| COÛT du SERVICE | 147 246 | 142 353 | 138 838 |
| Frais | | | |
| COÛTS ANNEXES | 11 047 | 31 569 | 24 608 |
| Versements obligatoires | | | |
| 1,5 % CNFPT | 17 544 | 18 091 | 20 231 |
| 1 % FAF - CDD | 5 341 | 4 873 | 4 022 |
| 0,20% CIF | 33 774 | 34 595 | 31 780 |
| 0,50% ALTERNANCE - JEUNES | 84 436 | 86 487 | 79 450 |
| 0,10% FONDS MUTUALISES FAF | 36 645 | 17 297 | 15 891 |
| <i>Coûts salariaux des formés</i> | 101 818 | 239 091 | 307 455 |
| <i>Coût total de la formation</i> | 616 582 | 864 656 | 821 429 |
| % Masse salariale | 3,23% | 4,56% | 4,61% |
| <i>Masse salariale de référence</i> | 19 092 247 | 18 971 013 | 17 812 263 |
| NOMBRE DE JOURS DE FORMATION | | | |
| | 823* | 1 321 | 1 574 |
| NOMBRE D'HEURES | | | |
| | 6 178 | 9 907 | 11 805 |

La formation a concerné, en 2009, 536 salariés de l'entreprise dont 163 personnels de proximité. 948 jours de formation ont été dispensés pour un coût total de 19.1 M€.

La tendance de fond est une orientation de plus en plus marquée vers l'individualisation de la réponse formation avec un ciblage de plus en plus précis du besoin de compétences.

La baisse du nombre d'heures de formation s'explique par :

- Le report, en fin d'année, de la formation bureautique de 2009 à 2010, en raison de la priorité annoncée à l'époque du déploiement GTP. Cette formation bureautique concerne 96 personnes avec des modules de formation d'une durée de 2 à 3 jours selon les thèmes.

- Le déploiement de l'ISO. Formation des salariés sur des durées très courtes, de 1/2 heure à 1h30 selon les processus.

- La formation EPI (Equipier de première Intervention) qui concerne 160 personnes. cette formation qui était auparavant d'une durée de 1/2 journée, voire 1 journée pour les formations initiales, a été réduite à 1h30 avec la mise en place d'un camion itinérant spécialement équipé. Cette action avait été mise en œuvre dans le cadre des actions Agenda 21.

Outre les raisons invoquées plus haut, la tendance de fond de la formation professionnelle est une orientation de plus en plus marquée vers l'individualisation de la réponse formation avec un ciblage de plus en plus précis du besoin en compétence et donc une réduction de la durée des modules.