



CRIES

Politique du logement de l'AP-HP

18 novembre 2024

14 novembre 2024

C1 - Interne



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP

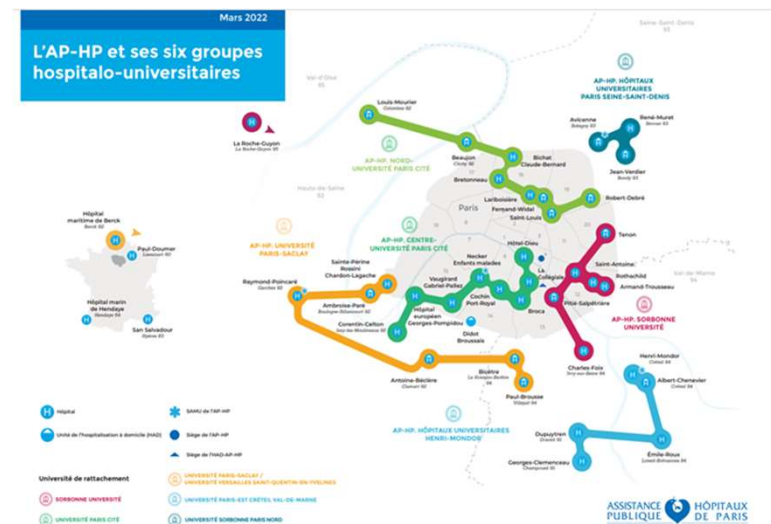


L'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Elle s'organise en six groupements hospitalo-universitaires et s'articule autour de cinq universités franciliennes :

- AP-HP. Centre - Université Paris Cité
- AP-HP. Sorbonne Université
- AP-HP. Nord - Université Paris Cité
- AP-HP. Université Paris Saclay
- AP-HP. Hôpitaux Universitaires Henri Mondor
- AP-HP. Hôpitaux Universitaires Paris Seine-Saint-Denis

LE CONTEXTE

Ses 38 hôpitaux accueillent chaque année 8,3 millions de personnes malades : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile. Elle assure un service public de santé pour tous, 24h/24, et c'est pour elle à la fois un devoir et une fierté. L'AP-HP est le premier employeur d'Ile de-France: 100 000 personnes – médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers – y travaillent.





POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



— UN MARCHÉ TENDU

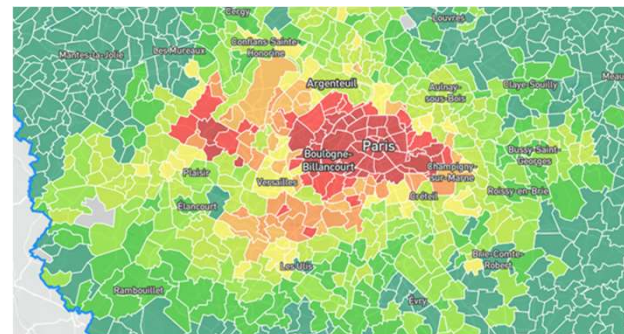
Le marché locatif francilien est caractérisé par une forte tension, avec une offre limitée et souvent coûteuse.

Dans ce contexte, les personnels hospitaliers éprouvent de fortes difficultés à se loger, au regard de leur niveau de rémunération en inadéquation avec le marché immobilier francilien, alors même que les conditions de travail dans les hôpitaux présentent des spécificités liées à la permanence et à la sécurité des soins, qui entraînent des contraintes fortes en matière d'organisation de vie (horaires de travail étendus, décalés, parfois de nuit et des astreintes).

Les personnels de l'AP-HP sont directement et fortement touchés par cette tension au regard de la localisation des sites hospitaliers, sur Paris intra-muros, ou en 1ère couronne au sein de communes où la tension est également très forte, alors même que la continuité du service public hospitalier implique que les personnels soignants puissent être logés à proximité de leur lieu de travail.

Cette situation induit d'importantes difficultés dans le recrutement et le maintien en activité de certaines qualifications.

NOTRE ENJEU : renforcer notre politique d'attractivité en facilitant l'accès au logement



LE CONTEXTE



» 1

La Politique du logement

4

C1 - Interne



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



La définition de la politique du logement et de la stratégie de développement a été conduite à travers plusieurs études :

Première étape : Le constat pour objectiver les besoins (2020 - 2021)

➤ **Cartographie des personnels de l'institution ?**

Analyse du fichier du personnel afin de définir la composition des ménages (célibataire, famille, famille mono parentale,..) ; la répartition des personnels par zone géographique d'emploi, les secteurs de l'habitat actuel des personnels, les capacités contributives des métiers en tension et ainsi **définition du besoin et la quittance moyenne par typologie.**

➤ **Temps de trajet domicile/travail des agents ?**

Etude du temps de transport des personnels (52 minutes) et celles des personnels logés (40 minutes), et **définition d'une cible à 35 minutes**

➤ **Ciblage géographique de développement de l'offre ?**

Identification des **zones potentielles de développement de l'offre** au regard de critères d'accessibilité. Puis caractérisation de ces zones pour les apprécier, les affiner et les resserrer au regard **de critères relatifs à la qualité de vie**



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



➤ **Quels sont les attentes des professionnels ?**

Lancement d'une enquête auprès des 100 000 personnels de l'AP-HP afin de mieux cerner leurs attentes, connaître leurs besoins en matière de logement. Un taux de réponse particulièrement important (10% des professionnels, dont 15% de médecins, ont répondu à cette enquête), soulignant par là même l'intérêt porté à cette problématique.

➤ **Quels sont les métiers en tension et les difficultés RH ?**

Travaux menés en COPIL avec des représentants des sites hospitaliers pour identifier les difficultés rencontrées dans le cadre des recrutements et dans la fidélisation des personnels, pour lequel le dispositif en place ne répond pas totalement.

➤ **L'offre existante répond t-elle au besoin ?**

Confrontation de l'offre existante avec les besoins ainsi définis



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



Besoin des agents en typologie et comparaison avec l'offre du parc actuel

En projection vers les 34 hôpitaux de l'APHP :

- La population d'agents étudiée est de **72 505 personnes**
- Avec un objectif de **20%** d'agents logés à l'échelle de l'APHP, cela représente **14 500 agents à loger**.
- **80%** des agents ont des foyers correspondant à des **logements de petite et moyenne typologie** (F1, F2 ou F3).
- Le parc de logements actuel est composé de **9 380 logements** (709 adresses). Les logements se répartissent par bail de la manière suivante : 32% de privé, 56% de baux emphytéotiques et 12% de convention de réservation.
- **91%** du parc actuel **est accessible*** ce qui représente 8 512 logements (694 adresses). Le parc actuel accessible suit la même répartition par type de logements.

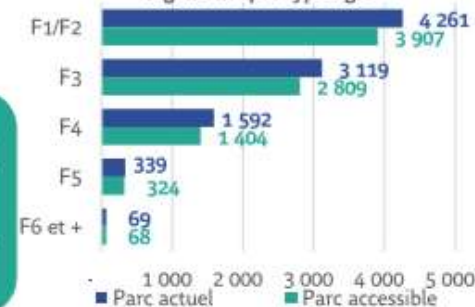
**accessible d'après les conditions de la page 27*

- Le parc de logements est cohérent en termes de typologies. Une offre à développer prioritairement sur des petites typologies (F1/F2).
- Le parc de logement est pertinent en termes d'accessibilité.

Comparaison entre offre et demande de typologie de logement



Analyse de l'accessibilité du parc de logements par typologie





POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



Deuxième étape : La définition et la formalisation des objectifs (2022)

➤ **Finalisation de la stratégie de développement de l'offre**

A la lumière de ces études, des axes de développement ont été définis

- Qui loger ? Quelle typologie ? Ou ? Et à quel prix ?
- Nous avons défini **trois priorités d'intervention** dans le domaine du logement :
 - L'utilité de disposer d'un segment « social » de logements conventionnés, ouverte à l'ensemble des personnels, pour venir en soutien des situations socialement difficiles ;
 - **La création du dispositif « Attractivité & Fidélisation » au profit des métiers en tension**, comportant l'insertion d'une clause de fonction essentielle dans un objectif de fidélisation. Cette offre « attractivité » est à développer au sein de notre parc privé, ou dans le parc extérieur à l'AP-HP (libre ou intermédiaire) ;
 - le segment des « recrutements en sortie d'école » constitue enfin un enjeu majeur



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP

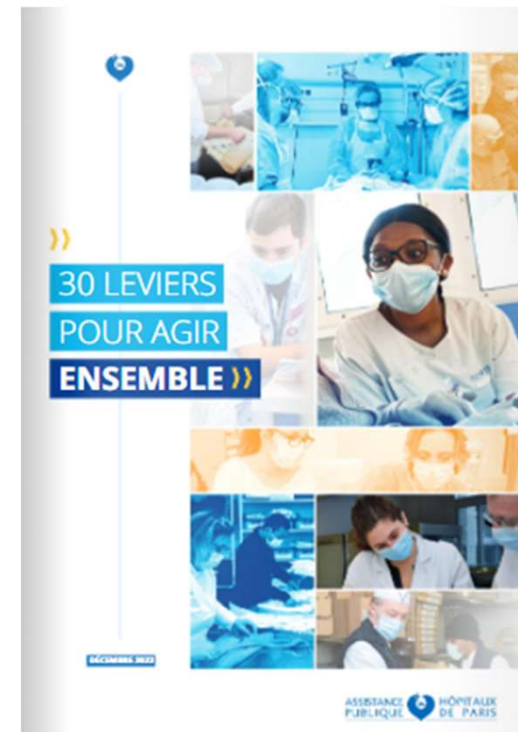


LA POLITIQUE EN FAVEUR DU LOGEMENT DES PERSONNELS DE L'AP-HP

Dans le cadre des 30 leviers pour agir ensemble, en **décembre 2022**, l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) s'est dotée d'un plan d'actions pour les 12 mois à venir avec pour objectif premier attirer, recruter et bien-sûr donner envie de rester.

Le levier n°7 a été consacré au développement de l'offre de logement dans l'optique d'améliorer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des agents. L'AP-HP a opté pour un **objectif ambitieux de 1.200 attributions par an entre 2023 et 2027** (soit le double de la période 2019-2021) pour répondre à 3 dispositifs de logement destinés :

- aux soignants des métiers en tension,
- aux jeunes professionnels des métiers en tension en sortie d'école,
- À l'ensemble du personnel avec un besoin d'accompagnement en logement social

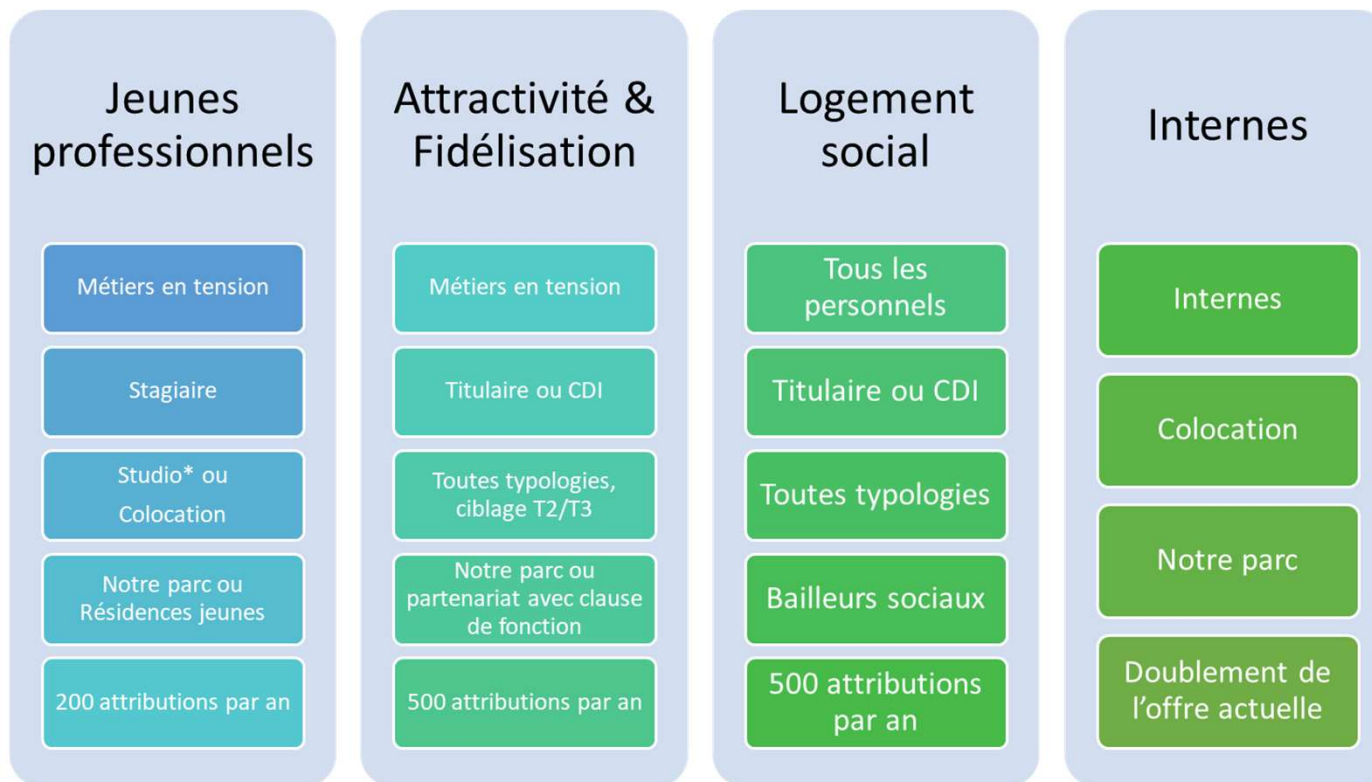




POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



Dans le cadre des 30 leviers
un objectif de doublement de l'offre de logement : 1200 agents logés



Ambitions



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



Quelles actions engagées ?

- **Le développement de partenariats** avec les organismes proposant des logements au sein de résidence pour jeunes actifs, avec des bailleurs ou communes souhaitant accompagner les besoins des soignants
- **Acquisition de droits de réservation LLS** auprès des bailleurs sociaux
- **La prise à bail de logements libres ou intermédiaires** afin de les sous louer à nos personnels
- **Le développement de projets en s'appuyant sur nos ressources immobilières**
 - **Protocole foncier/logement** avec la Ville de Paris visant la mise en place d'une convention avec l'octroi de 500 droits de réservation
 - L'opération **d'échange de l'immeuble du 112 av. de Versailles (Paris 16^e)** en contrepartie de 144 solutions de logements (pleine propriété et droits de réservation), en cours de contractualisation
 - L'introduction d'une **composante « logement »** dans l'analyse des projets de **valorisation** de notre patrimoine.

Déclinaison
opérationnelle des
objectifs



POLITIQUE DU LOGEMENT DE L'APHP



- La **construction sur du foncier AP-HP** : Une opération d'ores et déjà engagée -> la **reconstruction de l'immeuble Bd de Sébastopol**, d'autres projets à l'étude
- Des travaux de **restructuration, rénovation de notre parc de logements en propriété (division de grands logement, création de colocations,...)**
- Lancement d'un appel à manifestation d'intérêt en janvier 2024, en vue de valoriser des biens peu ou pas en adéquation avec les besoins des personnels, ou pouvant être « transformés » puis consultation pour l'acquisition d'une offre en adéquation avec nos besoins

Point d'avancement au 31/10/2024

1011 attributions (y compris les propositions de logements sociaux en attente de la CALEOL chez les bailleurs)

Une projection au 31 décembre à 1205 attributions dans la cible des objectifs fixés (sous réserve du respect du programme de livraisons sur décembre 2024)

Déclinaison
opérationnelle des
objectifs



>> 2

Quelques données RH

13

13

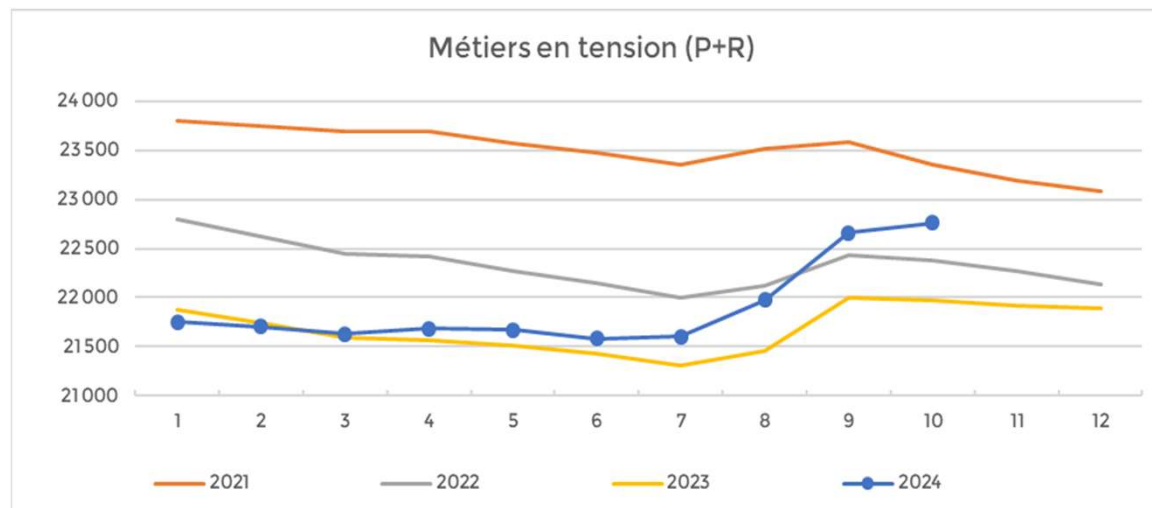
C1 - Interne



UNE SITUATION RH EN COURS DE STABILISATION



Evolution du nombre de personnel en tension au total APHP



Exemple de métiers en tension: Infirmier(ère), Manipulateur radio, Masseur-Kinésithérapeute,...

Part des effectifs en tension sur l'effectif global

Part des métiers en tension	
2019	34,3%
2020	33,9%
2021	33,4%
2022	32,7%
2023	32,2%
2024	32,0%

Données RH



UNE SITUATION RH EN COURS DE STABILISATION



Le nombre d'entrées vs le nombre de sorties sur le métier d'infirmier

Evolution des entrées et des sorties des effectifs IDE (en UP)

IDE (tous budgets, sur poste permanent, hors promotion vers d'autres grades (PUER, IBODE, IADE, IPA, CS))													
2022													
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
Entrées	137	69	149	142	62	58	155	410	571	140	95	95	2084
Sorties	262	201	177	188	182	200	171	219	372	265	215	194	2644
Solde	-125	-131	-28	-45	-120	-141	-16	192	199	-125	-120	-100	-560
2023													
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
Entrées	181	91	129	167	84	63	287	321	746	194	95	98	2456
Sorties	271	166	203	144	144	158	163	148	337	213	128	157	2232
Solde	-90	-75	-74	23	-60	-95	124	173	409	-19	-33	-59	224
2024													
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
Entrées	181	80	168	205	74	50	370	354	777				2259
Sorties	198	135	133	141	123	137	138	131	258				1394
Solde	-17	-55	35	64	-49	-87	232	223	519				865
Evo° sorties 24/23	-27%	-19%	-34%	-2%	-15%	-13%	-15%	-11%	-23%				
Evo° entrées 24/23	0%	-12%	30%	23%	-12%	-21%	29%	10%	4%				

Données RH



Merci de votre attention