

Compte rendu avec contributions FSU

Atelier thématique sur le logement pour les agents publics

Jeudi 13 juin 2024

Rappel : cet atelier thématique ne s'inscrit pas dans le cadre de l'agenda social formel (inexact car le premier GT logement du 10 novembre 2023 était bien inscrit à l'agenda social, les suivants auraient dû y figurer également). Il s'agit d'un point d'étape et de réflexion sur la thématique du logement des agents publics. Normalement le présent document aurait dû être la feuille de route de création de la DILOAP.

Ordre du jour :

1. Point de situation
2. Stratégies et politiques : la création d'un « Action logement du secteur public »
3. Autres thématiques : extension de la garantie VISALE, clause de fonction

La réunion a permis la présentation des travaux réalisés au titre de la préfiguration de la délégation interministérielle au logement des agents publics (DILOAP) et les place dans leur dimension stratégique. Ces travaux concernent les trois versants des fonctions publiques (territoriale, hospitalière et Etat) et couvrent tous les agents quel que soit leur statut (fonctionnaire ou contractuel).

Trois volets sous-tendent l'action de la préfiguration de la délégation :

- **Le volet « informer »** progresse avec la première version du portail numérique d'information et de services opérationnelle à l'été (*logement.fonction-publique.gouv.fr*)
- **Le volet « aider »** est illustré par les différentes conventions signées ou en cours de négociation
 - Point sur les conventions signées :
 - CDC Habitat :
 - Rencontre en cours de reprogrammation
 - Travaux en cours : LLI (Logement locatif intermédiaire)
 - Fédération des coopératives HLM (BIENVEO)
 - Connexion à la plateforme numérique
 - PROCIVIS
 - Information des DRH hospitaliers *via* la FHF (Fédération Hospitalière de France)
 - Elaboration d'une plaquette d'information pour les agents
 - Référencement sur le portail numérique
 - CSF (Crédit social des fonctionnaires)
 - Plusieurs scénarii à l'étude selon les possibilités de financement
 - Elaboration d'un programme de communication et d'évènements au bénéfice des agents pour la rentrée

- Convention en cours de montage :
 - Action Logement
 - Extension de la garantie VISALE
 - Expérimentation d'AL'in dans un territoire (mission conjointe avec la DITP lancée en juillet 2024), pour favoriser la location choisie
 - Coopération opérationnelle : LLS LLI, etc.
- **Le volet « loger »**
 - Point sur le site de l'Etat à Suresnes
 - Point sur la rédaction d'un vadémécum d'opération de construction de logement sur des biens publics
 - Objectif : Aider les porteurs de projets à la conduite d'une opération de l'identification du foncier jusqu'à la livraison des logements.
 - Rappel de l'existence de l'outil multicritère de calcul des projets immobiliers appelé « OCAPI » qui permet de s'assurer de la viabilité *a priori* d'une opération immobilière.

La DILOAP conduit en outre des diagnostics territoriaux dans la métropole de Bordeaux et dans le territoire Dunkerque-Flandre. Elle a également financé la modernisation de la plateforme francilienne Balaé (logements sociaux pour les agents de l'Etat) par délégation de crédits à la DHUP. Par ailleurs, le sujet de l'outre-mer est abordé dans un groupe de travail des employeurs publics piloté par la DGAFP, groupe auquel participe la préfiguration de la DILOAP.

Le rapport AMIEL a fait l'objet d'une analyse détaillée par la préfiguration de la DILOAP qui a divisé les orientations en trois axes :

- Les mesures nécessitant une évolution législative,
 - N°9 : réviser le cadre fiscal et social des bonifications de prêts
 - N°11 : développer les logements de courte durée => PJJ proposant l'extension du bail mobilité au parc social
 - N°16 : en cas de cession de foncier de l'Etat : augmenter le nombre de logements réservés aux agents publics à l'occasion de ladite cession. Modification de l'art L 3211-7 du CG3P
 - N°17 : reconversion ou extension au titre du logement pour les agents publics des bâtiments des administrations sans modification du PLU
 - N°18 : clauses de fonction (cf. échanges ci-après)
 - N°20 : permettre un mandat de gestion pour la sous location
- Les mesures qui peuvent directement être mises en œuvre,
 - N°1 : connaissance des besoins des agents dans les territoires (diagnostics territoriaux en cours dans deux premiers territoires)
 - N°2 : améliorer le fonctionnement de la location choisie (Balaé et expérimentation AL'IN en cours)
 - N°8 : élaborer et déployer un programme de conventionnement avec les opérateurs effectuant du LLI et du BRS en fléchant les agents publics (en cours *via* la Convention avec PROCIVIS, avec CDC H, et avec la fédération des coopératives HLM *via* BIENVEO)

- N°14 et 15 : mobiliser le foncier public et bâtir les outils juridiques nécessaires (en cours avec la rédaction d'un vadémécum)
 - N°19 : stimuler les investisseurs institutionnels (ex : ERAFP) pour soutenir le développement du LLI
- Les mesures nécessitant un pilotage, une coordination ou des compléments de discussions.
- N°3 : modulation selon les territoires des priorités liées au 5% préfectoral
 - N°4 : élaborer des grilles de cotation avec les partenaires sociaux + communiquer systématiquement lors des CALEOL l'ordre de priorité entre les trois candidats proposés
 - N°5 : aider les employeurs publics dans le pilotage des réservations dans le cadre nouveau de la gestion en flux
 - N°10 : pour le logement d'urgence, s'assurer dans les territoires que l'ensemble des besoins est couvert, et conventionner avec les acteurs du secteur social
 - N°11 et 12 : logement temporaire, lancer des programmes de construction et conventionner avec les opérateurs du logement social
 - N°13 : ouvrir la garantie VISALE aux agents publics (en cours de négociation et en fonction des budgets)

Les dernières recommandations du rapport AMIEL (n°23 à 26) concernent la nécessité pour la DILOAP de proposer une vision pluriannuelle de l'action logement pour les agents publics et de porter sur les fonds baptismaux une « Action Logement du Secteur Public ». C'est sur ce dernier point que Guillaume Decroix propose de s'appuyer pour initier les échanges de l'atelier thématique sur le sujet « stratégies et politiques ».

1. Stratégies et politiques : la création d'un « Action logement du secteur public »

Objectif et méthode

Cet atelier a été conduit selon une méthode de type QQQQCP (qui, quoi, où, quand, combien, pourquoi) qui permet d'aborder un sujet en visitant toutes les facettes de celui-ci et donc de bien cadrer un projet.

En termes de méthode de travail et d'enrichissement dudit projet, il a été retenu par les parties prenantes à l'atelier de travail que le premier propos de M. Decroix serait complété par chacun, en séance puis à la suite de la diffusion du compte-rendu. Les points de convergences auront une rédaction unique, et les points de divergences apparaîtront explicitement dans le respect des points de vue de chaque partie prenante.

On entend par « parties prenantes » la représentation des salariés et agents, la représentation des administrations ou associations d'employeurs publics.

L'objectif du travail est d'élaborer un document cadre pouvant servir de socle à des discussions plus politiques et budgétaires, et, *in fine*, à des arbitrages par les responsables politiques (législateur et gouvernement).

Le statut de ce document est donc celui d'un document de travail informel ayant vocation à être enrichi progressivement.

Des documents ont été remis aux parties prenantes avant cette séance de travail, l'objectif étant de donner un « état de l'art » aussi bien sur la situation de l'immobilier, de l'économie, que sur l'existant en matière d'offre de logement (rapport d'action logement 2023) et sur les réflexions menées sur ce thème (rapport AMIEL).

Rappel des éléments du dossier :

- Extrait du rapport annuel 2022 d'Action Logement : Chiffres clés 2022
- Note « Conjoncture Immobilier 2^{ème} trimestre 2023 »
- Extrait du rapport de David Amiel (politiques de soutien des employeurs publics)
- Note blanche Stratégie
- Extrait du rapport de David Amiel (clauses de fonction)
- Note « Visale et la population spécifique des fonctionnaires »

SYNTHÈSE DES DISCUSSIONS

Préambule de la FSU

En préambule de cette synthèse, la FSU salue le travail mené par la préfiguration de la DIoAP, un travail de fond de haute qualité, qui fait suite à 15 ans de rapports alertant sur les difficultés croissantes de logement pour les fonctionnaires. Ces différents rapports, dont les principaux sont rappelés ci-dessous, ont formulé des préconisations, qui n'ont malheureusement quasiment pas été suivies :

- [Mission IGAS-CGéfi octobre 2011](#) : dresse un tableau général de l'action sociale, dont le logement, et qui reste encore une référence à ce jour.
- [Rapport IGA sur la gestion du contingent 5% préfectoral décembre 2011](#) : constat du manque de pilotage du 5% et des programmes de réservation ministériels et interministériels. Conséquence : arrêt des réservations DGAFP en 2012
- [Rapport Dorison juin 2016](#) : avec 19 préconisations, dont la construction sur les emprises Etat, et le suivi du 5%.
- [Mission Gérard-Challet : 2020](#)
- [Rapport de l'Assemblée nationale 2021](#)
- [Mission Ecolan 2022](#)

Pour la FSU, l'attractivité de la fonction publique dépend avant tout de l'attractivité de la carrière avec des traitements indiciaires décents, plus particulièrement en début et milieu de carrière. Il est nécessaire de revaloriser le point d'indice, rattraper l'inflation et stopper la paupérisation des fonctionnaires. Cette situation a conduit à une crise de recrutement de fonctionnaires dans un certain nombre de métiers

Par ailleurs, la FSU rappelle, dans un contexte de pénurie de logement dans de nombreux territoires, que la concurrence est forte entre les différents candidats au logement, qu'il soit social, intermédiaire ou privé. Dans ce difficile contexte, il est anormal que le parc 5% préfectoral (qui ne concerne que l'Etat) ne soit pas intégralement dédié aux fonctionnaires, et que même dans les zones tendues les logements réservataires SRIAS ne soient pas proposés aux fonctionnaires. D'autre part, nous soulignons que le logement intermédiaire n'est pas une réelle solution, car les loyers sont trop élevés. L'échec du partenariat avec l'ERAFP est en illustration.

La Révision générale des politiques publiques RGPP et la Réforme de l'administration territoriale de l'Etat RéATE ont eu pour effet de sacrifier la thématique du logement des fonctionnaires. En quelques années, elle est complètement passée au second plan.

Pire encore, alors que les PFRH au sein des préfectures de région suivaient encore (à minima) ce dossier, il semblerait que depuis la création des SGCD la compétence soit descendue d'un cran, donc au niveau départemental, mais que ces derniers ne soient pas en mesure d'assurer la mission. Qui de toute façon ne leur incombe pas. En effet, l'action sociale interministérielle n'a pas à être traitée par le ministère de l'intérieur, à fortiori au moyen d'une adresse électronique structurelle, qui ne répond pas aux demandes. Il faut un service identifié comme interministériel avec un personnel qualifié et identifié.

Par ailleurs, la FSU demande que la FPT ne soit pas laissée dans une zone grise. Si chaque collectivité a le choix d'adhérer ou non à un action logement du service public, il est probable que les grandes collectivités ou communauté de communes adhéreront, et peu les petites communes. Il ne peut pas y avoir d'action logement du service public à plusieurs vitesses.

Enfin, il est indispensable que les instances existantes de représentation des personnels soient associées de manière pérenne aux réflexions, en particulier le CIAS, qui doit rester un lieu de compétence.

En conclusion le logement abordable pour les fonctionnaires et contractuels est une nécessité, il est grand temps de passer aux actes.

I- POUR QUI :

- Pour les trois versants de la fonction publique (modalités propres à chaque fonction publique à prendre en compte → imaginer la possibilité d'options)
- Interministériel en lien avec les préfets
- Tout agent public, sous statut ou bien contractuel

L'approche inter-versants apparaît pleinement opportune dans un souci d'égalité et pour favoriser les mobilités et la richesse des parcours professionnels. Un débat existe entre une approche « universaliste » ou plus sélective en fonction des difficultés propres à chaque agent (résidence en zone tendue, situation sociale, métiers à contrainte opérationnelle). Indépendamment des situations sociales ou salariales, les employeurs peuvent souhaiter privilégier les métiers en tension dans un souci légitime d'attractivité et de fidélisation mais avec un risque d'inéquité vis-à-vis des autres agents. Si ouvrir les aides aux agents contractuels fait globalement consensus, certains publics peuvent à bon droit être exclus dès lors qu'ils sont couverts par le 1% logement (salariés d'écoles privées ou de cliniques par exemple). Les employeurs territoriaux devraient pouvoir opter pour faire bénéficier leurs agents de cette politique si la situation de leur territoire le justifie. Dans d'autres cas (communes rurales en zone non tendue notamment), la question du logement n'est pas aussi prégnante, les difficultés se concentrant davantage sur les mobilités ou l'accès aux services. En définitive, une politique du logement des agents publics doit être articulée avec les politiques RH, afin d'accompagner les agents à des moments clés, avec une approche à la fois individuelle (mobilités, départs à la retraite) et collective (vagues de sortie d'école, vagues de recrutements, déplacements de services). En définitive, le QUI est très polymorphe surtout dans une perspective de parcours résidentiel adossé au parcours de carrière et parcours de vie. L'intensité des aides peut naturellement être modulée en fonction des revenus, des contraintes ou astreintes des agents mais la politique conduite doit couvrir un large spectre de situations et de moments de vie.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°1

Les 3 versants de la fonction publique doivent être concernés, la FPT en particulier ne doit pas être délaissée. Les fonctionnaires titulaires comme les contractuels en seront les bénéficiaires, c'est une évidence.

C'est bien au niveau des préfectures de région que l'Action Logement du service Public doit être suivi. D'abord pour garantir la visibilité du statut interministériel de l'action logement du service public, en évitant toute confusion avec l'action sociale du ministère de l'intérieur. Mais au-delà, les Secrétariats Généraux Communs Départementaux SGCD ne sont pas en mesure de décliner au niveau départemental cette mission. Les transferts (de fait) de compétence d'action sociale interministérielle aux SGCD posent des difficultés majeures dans nombre de territoires, notamment sur la restauration collective RIA et le logement.

Quant à la question d'équité, elle peut être objectivée par le l'utilisation d'une grille à points, avec un panachage de critères financiers comme le quotient familial, et de critères professionnels comme les contraintes liées aux missions.

II- POUR QUOI :

- Informer
- Aider
- Loger
- S'inspirer du modèle Action Logement

Un consensus semble se dégager pour donner à cette politique un champ étendu et des ambitions fortes pour atteindre une forme d'équivalence avec le secteur privé à l'instar de l'alignement réalisé en matière de mutuelle ou de protection sociale complémentaire. Informer, aider, loger sont les trois mots clés pour aborder les actions à conduire. Action Logement apparaît comme un modèle ou une référence. AL agit à large échelle dans le champ des services à la personne [attention risque de confusion autour du terme services à la personne] (cautionnement locatif Visale par exemple), dans celui de la création d'offres par le financement de la construction et dans celui de la mise en relation des demandeurs et des bailleurs. Pour autant, cette politique interministérielle et inter-versants devrait s'inscrire dans un écosystème existant avec de nombreux acteurs : services d'action sociale interministériel et ministériels, fondations et associations attachées à des ministères ou à des secteurs d'activité (CGOS dans le secteur hospitalier par exemple). Il ne s'agit pas de faire « à la place » des employeurs publics mais « en plus ». En cela, Action Logement reste une référence dans la mesure où les employeurs privés gardent la faculté de conduire une politique logement autonome pour leurs salariés et d'y contribuer financièrement en substitution totale ou partielle de la contribution à l'effort de construction versée à Action Logement. L'entité en charge de cette politique transverse devrait donc comprendre une branche de services (avec une offre à définir : cautionnement, prêts etc.) et une branche immobilière de production, permettant la constitution d'un parc propre avec également une capacité à opérer des réservations dans le parc existant.

Cette entité incarnerait et conduirait cette politique, jusqu'à pouvoir jouer un rôle contracyclique en cas de crise de l'immobilier. En améliorant les parcours résidentiels, jusqu'à l'accession à la propriété, elle contribuerait à une accélération de la rotation dans le parc au bénéfice de tous les résidents. Son action devrait être mesurée par des indicateurs robustes ne se limitant pas à la satisfaction des agents mais démontrant son efficacité pour améliorer la qualité des services publics (baisse de la vacance

grâce à l'attractivité et la fidélisation dans les territoires ; meilleure productivité et qualité de vie grâce à la réduction des temps de trajet) et détendre le marché immobilier grâce à la création d'une offre nouvelle.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°2

La situation du logement pour les fonctionnaires se dégrade depuis des années, en témoigne les nombreux rapports qui se succèdent. Cela affecte la délivrance du service public (renoncement aux concours, postes vacants, rupture d'égalité entre les territoires, ...).

La création d'un Action Logement du Service Public est une vraie proposition globale, qui intègre le parcours résidentiel à la fois le temps court et le temps long. Ce travail global de fond est à saluer.

III- QUOI :

- Un « Action Logement du Secteur Public » : quelle structure ?
 - o Association, entreprise, établissement public, mission, délégation...

La forme juridique de cet Action Logement de Secteur Public reste à définir. Association, entreprise, établissement public administratif ou industriel et commercial ? Une mission ou une délégation ne serait sans doute pas en mesure de porter et développer les actions définies dans le « POUR QUOI », leur rôle étant davantage d'enclencher des actions immédiates et parallèlement, de préfigurer l'entité en en dessinant la forme, la structure et les moyens. Cet Action Logement du Secteur Public devrait en tout état de cause œuvrer dans un environnement concurrentiel, à la fois en matière de services (cautionnement, assurances, prêts immobiliers) et de construction, d'autant qu'il pourrait agir « à son compte » ou au profit de « clients publics » souhaitant, par exemple, externaliser la gestion locative de leur parc. Une solide investigation juridique sera donc nécessaire pour sécuriser l'entité dans ses activités au regard des législations nationales et européennes.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°3

Pour la FSU, il faut une structure pérenne dans le temps, qui ait une véritable légitimité et visibilité. Avec un budget décorrélé de l'annualité budgétaire. En effet, il est nécessaire d'avoir une vision pluriannuelle, afin de sécuriser dans le temps les actions et les conventions.

Concernant la forme juridique la FSU suggère d'auditionner les membres paritaires d'action logement, ainsi que tout autre structure, afin d'en bien comprendre le fonctionnement avant d'opter pour une forme plutôt qu'une autre.

Cependant, quelle que soit la forme choisie, comment permettre de conserver une certaine autonomie dans les ministères, dans chaque collectivité, dans chaque établissement de soins ? Quelle articulation avec la future structure ?

Dans tous les cas, le but est d'obtenir à terme un service public du logement des fonctionnaires, intégrant les contraintes des employeurs et les besoins des agents, dans l'intérêt de l'amélioration des missions de service public et des conditions de travail.

IV- COMMENT :

- Quelle gouvernance pour cet ALSP (Action Logement du Secteur Public)
 - o Paritaire
 - o Interministérielle
 - o Inter-versants
- Quel réseau ?
- Quelle animation ?

A l'exemple d'Action Logement, ALSP devrait avoir, selon les parties prenantes, une gouvernance paritaire, pouvant s'inspirer dans sa composition de celle du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) pour assurer la dimension inter-versants, et avec une capacité à définir des orientations et des actions en faveur du logement des agents. Cette gouvernance est cependant dépendante de la forme juridique qui sera adoptée, du poids des trois fonctions publiques notamment de la fonction publique territoriale si la notion de droit d'option était retenue, et également de la structuration en réseau de cet ALFP définie *ab initio* ou au cours de son développement (cf. OÙ).

Expression ou précisions des parties prenantes : N°4

Il faut prévoir une structure publique et paritaire. Le plus évident est de s'appuyer sur la composition du CCFP.

Et donner des moyens humains et financiers à cette structure pour déployer sa politique.

V- OÙ :

- Structure centralisée ?
- Quel rattachement ministériel ?
- Présence territoriale *ad hoc* (avec des antennes dans les endroits stratégiques - ex : DROM)

Les questionnements restent nombreux sur la structuration de cet ALFP, très dépendante des missions et des moyens qui lui seraient confiés et de ses territoires d'intervention.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°5

Cette question du rattachement peut sembler prématurée, mais est essentielle pour garantir un ancrage dans la durée et une efficacité sur le terrain.

Pour la FSU, le rattachement naturel est triple : ministère des finances, ministère du logement et ministère de la fonction publique. À l'image de l'Agence nationale du chèque-vacances, rattachée à la fois au ministère des finances et au ministère du tourisme. Un rattachement aux 3 ministères est une garantie que ce sujet reste prioritaire, et sécuriserait le maintien des financements.

Pour assurer la bonne mise en place du dispositif, il faudrait un relais dans toutes les régions et idéalement dans chaque département, avec un guichet pour recevoir les agents en précarité numérique ou ayant des situations particulières. Une antenne DROM est indispensable, pour prendre en compte toutes les spécificités des territoires ultramarins.

VI- QUAND :

- Programme pluriannuel de montée en charge
- Programme pluriannuel de prestation
- Agir sur le temps court, vite

La perspective de l'ALFP ne doit pas retarder les actions immédiates nécessaires et déjà engagées lors de la phase de préfiguration de la DILOAP. La structuration de l'ALFP doit être conduite à travers un projet comprenant un programme pluriannuel de montée en charge et un programme pluriannuel d'actions et de services. Une question de gouvernance se pose dès cette phase de conception dans le cadre d'une structure dont le paritarisme serait affirmé. Du point de vue opérationnel, la note blanche de stratégie attachée au dossier (document confidentiel) dessine les différentes étapes et propose un calendrier réaliste de mise en œuvre avec un ALFP constitué et opérationnel en 2026.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°6

Pour la FSU, avoir une vision pluriannuelle est essentielle, pour fixer un cap, toujours en prenant en compte les 3 versants.

Il faut penser simultanément au temps court, moyen et long. Pour cela disposer d'un budget pluriannuel sécurisé est indispensable.

Politiquement il faudrait déployer des actions visibles à effet rapide. En particulier le logement temporaire, à destination des primo-affectations, des mutations, des réussites aux concours, des accidents de la vie.

VII- COMBIEN :

- Quels moyens budgétaires :
 - o S'inspirer du modèle du « 1% logement » basé sur la masse salariale des entreprises de plus de 50 salariés.
 - o Tenir compte des spécificités de chaque fonction publique, en proposant par exemple des modes « d'adhésion » sur option (notamment pour les collectivités territoriales)
 - o Imaginer peut-être un tronc commun de prestations et des « complémentaires »

Les parties prenantes considèrent que le modèle contributif du secteur privé est propice à une massification des interventions et en garantirait la pérennité. Une budgétisation assise sur la masse salariale des administrations publiques ou fonction de leurs effectifs permettrait d'atteindre efficacement les ordres de grandeur nécessaires au déploiement de cette politique. Pour autant, un juste équilibre devrait être recherché compte tenu de l'évolution de la masse salariale, des contraintes budgétaires ou des dépenses nouvelles intervenant dans les prochains mois (notamment la PSC). Une cotisation de 0,45% identique à celle du secteur privé ne serait vraisemblablement pas soutenable. Elle ne tiendrait pas compte non plus des dépenses déjà engagées par les employeurs publics eux-mêmes ou par l'Etat au titre du 5% préfectoral (agents de l'Etat). On peut en outre envisager une modulation de la cotisation en fonction des dépenses engagées par les employeurs et des services auxquels ils souhaiteraient ou non souscrire.

D'autres sources de financement sont également à envisager comme des contributions d'investissement des régimes de retraite complémentaires. La capacité de levée de fonds sur les marchés financiers dépendrait de la forme juridique adoptée par la structure.

La capacité financière souhaitable doit aussi être calibrée en fonction de la capacité de l'entité à investir la contribution collectée, capacité qui s'inscrira nécessaire dans une montée en puissance progressive.

L'Etat ou la représentation nationale pourrait souhaiter assurer la neutralité budgétaire de cette politique en gageant la dépense sur un ajustement des régimes indemnitaires, et singulièrement sur l'indemnité de résidence (IR) dont l'efficacité et l'équité posent question. Ce point très sensible est loin de faire consensus, l'IR contribuant au pouvoir d'achat des agents et constituant une partie intégrante et acquise de leur rémunération.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°7

Accorder un budget autonome est une nécessité. Appliquer un pourcentage de la masse salariale est le moyen le plus fiable pour sortir de l'enfermement dans l'annualité budgétaire. Il faudrait qu'il s'impose aux 3 versants (ministères, collectivités et structures hospitalières)

La FSU est très réticente à une adhésion en partie optionnelle, synonyme de rupture d'égalité de traitement, et d'incompréhension au niveau des agents. En ce qui concerne l'action sociale interministérielle, les établissements publics autonomes choisissent leurs options, et en suppriment certaines. Ce choix se fait bien souvent au détriment des agents.

En conclusion, la question du logement des agents publics est prégnante. L'éloignement du lieu de travail, le renoncement aux concours, la dégradation du pouvoir d'achat, ... tout cela conduit à la baisse d'attractivité de la fonction publique, et à la dégradation de la qualité de vie au travail.

Le premier Comité interministériel du logement des agents publics CILAP du 10 juillet 2023 indiquait dans son communiqué de presse la "*création d'un comité interministériel au logement des agents publics et d'une équipe interministérielle dédiée pour mettre en place cette politique*". Des groupes de travail ont eu lieu, pour avancer ensemble sur la question du logement.

Le deuxième CILAP du 11 décembre 2023 est encore plus précis, puisqu'il mentionne :

*" A cette occasion a été **officialisée la création de la délégation interministérielle au logement des agents public (DILAP)**. Composée de 7 personnes, sous la direction d'un délégué interministériel, Guillaume DECROIX, actuel sous-directeur à l'administration et à la valorisation de l'immobilier de l'Etat, cette délégation portera **une politique de logements coordonnée entre les différents employeurs publics**, développera **des dispositifs favorisant l'accès au logement des agents publics**, ..."*

En août 2024, soit huit mois plus tard, la DILAP n'est toujours pas installée, elle n'a pas de locaux, et son délégué interministériel Guillaume DECROIX n'est pas non plus nommé. Nous sommes typiquement dans une situation où des élus ont pris des décisions claires, et où la haute administration a refusé d'appliquer ces décisions politiques. De plus, cela porte préjudice à l'ensemble des agents. L'annonce de la dissolution de l'Assemblée nationale le 9 juin 2024 n'explique en rien la non-application des décisions politiques prise en décembre 2023. Que de temps inutilement perdu.

La FSU dénonce le délai anormalement long d'installation de la DIoAP, demande sa mise en place effective, et la nomination de son délégué. Nous souhaitons poursuivre les travaux engagés depuis un an, dans un esprit de bon dialogue, et dans une volonté collective de faire avancer les choses.

La décision politique ayant été prise, nous sommes maintenant dans la gestion des affaires courantes, avec une mise en application sans délai.

Autres thématiques : extension de la garantie VISALE, clause de fonction

1. Extension de la garantie VISALE

Présentation du projet : extension aux agents de plus de 30 ans ou en mobilité dans les mêmes conditions que pour les salariés du secteur privé.

La perspective d'une extension de Visale aux agents publics de plus de 30 ans ou en mobilité est naturellement accueillie favorablement par les parties prenantes. Elle suscite cependant certains questionnements.

Le principal questionnement tient à la prise en compte des mobilités dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, où la position d'un agent entre deux postes est rarement qualifiable de mobilité au sens classique du terme puisqu'un agent peut être démissionnaire ou en disponibilité dans l'intervalle. [Un fonctionnaire territorial est embauché comme dans le privé car c'est à lui de rechercher et trouver son employeur. Son statut est lié à son intégration dans une collectivité.](#) Le dispositif retenu devrait éviter cet angle mort, expliquant peut-être pourquoi les agents de la fonction publique d'Etat recourent plus que proportionnellement à cette garantie par rapport aux agents des autres versants.

Par ailleurs, cette garantie, limitée aux personnes en mobilité ou dont le salaire est inférieur à 1500 €, ne tient pas compte de certaines évolutions sociologiques. A cet égard, le cautionnement locatif assurantiel, tel que développé par des prestataires comme *Cautioneo* (avec qui les ministères de la Justice et de l'Education nationale ont passé des marchés) peut constituer une solution alternative notamment pour les plus hauts revenus résidant en zone tendue.

Les échanges conduisent les parties prenantes à identifier le gisement que constituent les logements laissés vacants, parfois en raison de la réticence de petits propriétaires à mettre leur bien sur le marché de la location de peur de supporter impayés et dégradations. La « marque employeur » devrait pouvoir jouer pour lever ces réticences quand le bien est loué à des profils stables et en offrant à ces propriétaires une garantie et une protection clef en main analogue à Visale.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°8

[Etendre la garantie VISALE est incontestablement un plus, mais le seuil de 1500€ de salaire \(net ou brut ?\) est trop bas. Cela exclut d'emblée tous les enseignants par exemple. Dans les zones en tension les loyers sont élevés, et la concurrence est forte entre les différents candidats. Une caution publique ou parapublique devrait être facilitant.](#)

[Il faudrait aussi prendre en compte la mobilité par contrainte.](#)

2. Clause de fonction

Point de situation : rappel de la réflexion émise par le rapport AMIEL ; point sur les travaux parlementaires en cours avant la dissolution.

Le coût pour l'employeur d'une réservation de logement dans le parc social ou intermédiaire peut atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros. Si l'agent quitte la fonction publique, il conserve néanmoins son logement qui ne bénéficiera plus, sauf déménagement, à un autre agent de l'employeur réservataire.

La perspective d'introduire des clauses de fonction pour les logements réservés par les employeurs publics au titre d'une contribution financière est loin de faire consensus. Elle constitue même une ligne rouge pour certaines parties prenantes considérant que le rôle de l'employeur est d'accompagner, de travailler sur le parcours résidentiel et non de s'immiscer dans la relation locataire-bailleur. De telles clauses de fonction comporteraient plusieurs risques :

- Elles décourageraient les mobilités inter-versants voire même d'un ministère à un autre
- Elles décourageraient même la promotion interne si cette clause était attachée à un métier ou à une fonction précise exercée dans l'organisation (agent d'active s'orientant vers une fonction d'administration, aide-soignant s'orientant vers une fonction d'enseignement etc.) ou même être subie en cas de restructuration de service
- Elle mettrait en grande difficulté les retraités résidant dans le parc social

Pour éviter cet effet à double tranchant, certaines pistes sont évoquées :

- Un encadrement strict de ces clauses offrant suffisamment de protection aux locataires et les rendant inopérantes dans le cadre d'un parcours professionnel au sein de la fonction publique
- Des garanties offertes aux ayants-droits et une information très en amont des résidents
- Une impossibilité d'introduire de telles clauses dans les baux en cours
- Une durée limitée (par exemple, extinction au bout de 10 ans).

Certaines pistes alternatives sont évoquées comme le recours plus fréquent au bail mobilité ou le développement du parc propre (logements sous contrôle direct de l'employeur public) où la clause de fonction apparaît légitime.

Expression ou précisions des parties prenantes : N°9

La clause de fonction est un sujet délicat. Les difficultés liées à la clause de fonction sont nombreuses et ont bien été identifiées.

L'extinction de la clause de fonction au bout de 10 ans nous paraît raisonnable. Cela implique par ailleurs de reconstituer le parc.