

## ► Logement des agents publics : pour une ambition à la hauteur des enjeux

DECEMBRE 2023

### Une préoccupation majeure pour les agents et les employeurs urbains, dans le contexte d'une crise inédite du logement pour nos concitoyens

#### ► Une difficulté croissante qui met également en jeu les responsabilités de l'employeur

Les agents publics, mais aussi les candidats potentiels aux postes proposés par les employeurs territoriaux, font face, comme beaucoup de nos concitoyens, à des difficultés croissantes d'accès au logement. Ces difficultés, particulièrement aiguës dans les territoires urbains, qui tiennent à la fois au coût du logement et à l'insuffisance de l'offre, interviennent dans le **contexte plus général et aggravant d'une crise du logement d'une ampleur inédite**.

Ces difficultés constituent **un triple défi** pour les employeurs et la société dans son ensemble :

- Un défi tout d'abord **pour la qualité de vie des agents et la responsabilité de l'employeur** et ce à plusieurs titres :
  - pour **la situation sociale des agents**, qui sont pour certains aujourd'hui sans domicile fixe – et donc en situation de fragilité voire d'exclusion – mais aussi peuvent faire face à des changements difficiles de situation personnelle et familiale (séparation notamment) rendant leur logement inadapté et les plaçant sans solution à court terme ;
  - pour **la santé des agents**, tant au travers de la capacité à accéder à des logements décents et salubres que des conditions de trajets domicile-travail, de nombreux agents parvenant à accéder au logement dans des secteurs situés à des distances très longues de leur lieu de travail, au prix de longs trajets, soit en transports collectifs soit en voiture, dans des conditions difficiles ;
  - pour **l'exemplarité de l'administration en matière de transition écologique**, dès lors que de nombreux agents sont contraints d'habiter, sous la pression foncière et immobilière, de plus en plus loin du siège de leur collectivité et des axes de transports collectifs. La question du logement témoigne ainsi du fait que les plans de mobilité employeur (PDME) ne sont plus seuls à même d'appréhender, sans une action coordonnée sur le logement, l'enjeu de mobilités domicile-travail moins émettrices de carbone ;

- ▶ Un défi pour **l'attractivité des postes ouverts à recrutement**, les difficultés d'accès au logement pouvant constituer un élément dissuasif, compromettant l'acte de candidature ou le bon aboutissement d'un recrutement ;
  - ▶ Un défi, mis en lumière par la crise sanitaire, quant au caractère essentiel de **la prise en compte des métiers essentiels à la continuité de l'activité et du service public dans l'accès au logement**. Si ces derniers ne sont pas réductibles à la seule fonction publique, de nombreux métiers et agents de la fonction publique territoriale sont susceptibles d'être concernés : les services de la collecte des déchets, les services de l'eau potable, les personnels de la petite enfance, les ATSEM, les personnels de restauration, les personnels des EHPAD, les polices municipales, les services médico-sociaux dont la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la Protection maternelle et infantile (PMI), l'Aide sociale à l'enfance (ASE), les sapeurs-pompiers, etc.
- ▶ **Une position particulière des collectivités urbaines, à la fois employeuses et actrices majeures de la politique du logement de droit commun**
- 

Les collectivités des territoires urbains sont par ailleurs placées dans une position singulière au sujet du logement des agents car **elles sont, d'une part, employeuses - et font face à ce titre aux responsabilités et enjeux précités - et, d'autre part, détentrices de compétences en matière de logement** agissant même désormais pour certaines comme autorités organisatrices de l'habitat.

Considérer cependant que ce double-rôle est de nature à leur offrir mécaniquement des leviers (réels ou potentiels), facilitant l'accès au logement de leurs agents, constituerait une approche erronée et simpliste.

**En effet, cette position apparaît même susceptible d'engendrer des incompréhensions réciproques :** d'une part, de la part des agents publics confrontés à des difficultés qui pourraient s'émouvoir – même s'ils y sont éligibles au titre des critères de droit commun – du fait qu'ils ne puissent disposer d'un accès facilité au parc de logements dont leur collectivité contribue à la production ; d'autre part, de la part de nos concitoyens qui pourraient contester la légitimité à ériger les agents publics en nouveau public prioritaire alors que nous connaissons une crise sans précédent du logement, qui met en forte tension le parc social.

Dès lors, France urbaine en appelle à **une approche qui conjugue ambition et prise en compte des réalités locales :**

- ▶ en **permettant à chaque territoire d'appréhender lui-même les équilibres qu'il estime nécessaire de porter** en fonction de la situation du logement sur son territoire. Il serait nécessaire à cet égard de réfléchir à un acte de décentralisation en la matière ;
- ▶ en **rendant plus effectifs les outils à disposition des collectivités**, notamment en matière de possibilités de réservation, tout en mesurant que **la cotation des demandes et la gestion en flux** apportent des leviers à cet égard et en veillant à ce que ces outils soient bien à *la main* des collectivités selon leur propre appréciation des enjeux à prioriser et des équilibres à tenir sur leur territoire. Il est à ce titre crucial que les conventions négociées actuellement à l'échelle de chaque territoire dans le cadre de la mise en place de la gestion en flux entre l'Etat, les bailleurs et les collectivités, prennent en compte les demandes des exécutifs locaux (maires et présidence d'EPCI) ;

- ▶ en **n'imposant en aucun cas de solution uniforme ou de « fausses bonnes idées »** (en mobilisant, par exemple, de façon unilatérale les contingents, sans approche globale et concertée) qui risqueraient d'aggraver les tensions et de **faire entrer en concurrence les publics prioritaires** car elles ne tiendraient pas compte des réalités de chaque territoire.

A cet égard, l'expérience des territoires urbains témoigne de **situations très hétérogènes** s'agissant du logement des agents.

Ceux d'entre eux en particulier qui mobilisent aujourd'hui leur contingent en tant que collectivité et ont mis en place des politiques de réservation font deux constats :

- ▶ celui d'un **volume de réservation qui demeure dans les faits en-deçà des possibilités prévues par la loi (20 %)**, ce qui plaide pour que ces possibilités soient réellement effectives *pour ceux qui le souhaitent* et en ayant à l'esprit les solutions que la gestion en flux et la cotation des demandes sont susceptibles d'apporter aux collectivités qui souhaiteraient en faire un levier ;
- ▶ celui d'une **asymétrie persistante avec le contingent de l'Etat à la fois en droit et en pratique** :
  - ➔ **en droit**, car le contingent dont dispose l'Etat est établi de façon *permanente*, tandis que celui des collectivités est subordonné à une condition par définition *non acquise dans le temps et évolutive* qui consiste à garantir les emprunts dédiés au financement de la production ;
  - ➔ **en pratique**, dans la mesure où il est fait le constat, dans certains territoires, que des agents territoriaux, pourtant sans domicile fixe et éligibles à ce titre à la part du contingent de l'Etat réservée aux publics prioritaires de droit commun, se voient opposer que, en tant qu'agents territoriaux, ils ont vocation à relever des droits de réservation dont dispose leur propre collectivité.

Ce dernier constat soulève d'abord et avant tout la nécessité d'une approche plus globale entre versants, qui **ne conduise pas à juxtaposer des régimes de réservation asymétriques et exclusifs les uns des autres, entre chacun des trois versants de la fonction publique.**

## ▶ **Une consolidation insuffisante de l'information, au détriment à la fois des agents et des employeurs**

---

Une première difficulté à laquelle les agents peuvent être confrontés est **l'accès aux ressources concernant la recherche d'un logement** si aucun service spécifique n'est dédié à cela au sein de la collectivité.

Une **centralisation de l'ensemble des informations et une meilleure communication** sur les outils existants (l'offre et la demande) apparaissent souvent nécessaires à cet égard.

**Des initiatives existent en la matière**, comme à la Métropole de Lyon qui, dans le cadre du service d'accueil et d'information des demandeurs, offre un service dédié aux agents qui se traduit par des outils de communication accessibles à tous : un site internet, un flyer dédié, possibilité d'avoir accès à un guichet d'accueil pour être informé sur sa demande de logement social.

**La fonction publique d'Etat bénéficie d'une bourse aux logements dédiée :** BALAE (Bourse au Logement des Agents de l'Etat). Celle-ci pourrait inspirer un dispositif similaire pour la fonction publique territoriale ou inter-versants.

Cependant, **il n'existe pas de guichet centralisant l'information large relative au logement, en dehors de l'accès au logement social.**

Par ailleurs, l'accès à l'information constitue **également une difficulté pour les employeurs** et ce à trois titres :

- ▶ Ces derniers ne disposent pas nécessairement d'une **information complète sur les dispositifs dont bénéficient déjà leurs agents** ;
- ▶ Il n'existe pas nécessairement de **croisement avec les informations dont peuvent disposer les services sociaux** sur les difficultés de logement éventuelles rencontrées par les agents (notamment CCAS) ;
- ▶ Ils ne disposent pas non plus d'une **connaissance exhaustive des dispositifs dont peuvent bénéficier leurs agents ou qu'ils peuvent déjà mettre en place à droit constant**, au bénéfice de leurs agents.

De façon générale, la mise en place de solutions d'accès à l'information, qu'elles consistent en des services dédiés au sein des organisations ou en des solutions numériques (plateformes), soulève la question de **l'opportunité d'une éventuelle mutualisation dont l'échelle est susceptible de se heurter rapidement à l'hétérogénéité des situations et solutions locales.**

C'est en ayant à l'esprit ces écueils possibles que France urbaine prendra toute sa part au travail de **configuration d'une plateforme numérique nationale** portée par le Gouvernement.

## Des outils existants ou à créer, à resituer au regard des objectifs et publics visés

### ▶ Une approche globale à articuler autour de trois temps, dans une possible logique de parcours résidentiel

Alors que le **risque de dispersion et de confusion de l'action publique** en la matière est réel tant les questions de logement mêlent de nombreux acteurs et des outils extrêmement divers, il importe de replacer les outils au regard de leurs finalités et des publics d'agents qu'ils visent pour porter une action efficace et lisible.

Les besoins des agents en matière de logement peuvent répondre à **trois temporalités distinctes**, qui peuvent être constitutives d'une logique de parcours résidentiel, dans laquelle y compris le logement social peut s'inscrire :

- ▶ le **logement d'urgence**, dans le cadre de la politique d'action sociale de la collectivité, pour les agents en fragilité ou en difficulté ;
- ▶ le **logement transitoire**, afin de répondre à des besoins temporaires de logement entre l'arrivée de l'agent sur le territoire et la stabilisation de son installation (y compris en cas de mobilité familiale différée) ;
- ▶ le **logement pérenne**.

## ► Des leviers opérationnels et juridiques mais aussi financiers

---

Les leviers nécessaires en matière de logement apparaissent de **deux ordres** :

- **des dispositifs physiques** (construction) **ou juridiques agissant directement sur l'accès au logement** (ex. : réservation de logement, bail « mobilité » pour les agents nouvellement arrivés, versement du dépôt de garantie par l'employeur, système de cautionnement permettant à l'employeur de se porter garant en cas de loyer impayé, etc.) ;
- **des dispositifs de rémunération de l'agent touchant aussi bien à l'installation** (prime d'installation ponctuelle) **qu'à l'octroi d'un montant pérenne** qui bénéficie également aux agents ayant déjà une solution de logement et qui vise à accompagner la dynamique du coût du logement, en particulier dans les zones tendues.

A cet égard, ce dernier dispositif ne saurait selon France urbaine s'appuyer sur un pouvoir de modulation locale du RIFSEEP qui renforcerait les inégalités et aggraverait le dévoiement de cette composante du système de rémunération – qui vise à prendre en considération les fonctions exercées, l'expertise et l'engagement professionnel – mais aurait vocation à relever **d'une remise à plat de l'indemnité de résidence (IR)**, aujourd'hui obsolète et peu adaptée aux finalités originelles qui lui étaient assignées. **Son niveau pourrait être sensiblement relevé pour les agents résidant dans des zones tendues et son mode de calcul reconsidéré.**

## ► Des leviers dont l'efficacité potentielle doit être interrogée au regard des efforts qu'ils mobilisent pour l'employeur au quotidien

---

La présente contribution propose, en son annexe, **un tableau synthétique recensant les outils existants selon qu'ils sont déjà mobilisables ou qu'ils appellent une extension à la fonction publique dans son ensemble.** Les outils recensés l'ont été car ils apparaissent présenter une réelle pertinence face au défi du logement des agents publics.

Le risque de dispersion de l'action publique est à mesurer à la lumière du **rapport entre, d'une part, l'investissement et les moyens que mobilise pour les services RH ou en charge de l'action sociale un outil et, d'autre part, les effets concrets** qui peuvent en être escomptés pour les agents.

Aussi, il ressort de l'analyse de ces outils que, pour pertinents qu'ils soient, **ils ne dispenseront pas, par ailleurs, d'une massification de l'offre de services et de la production d'une offre dédiée**, que seuls un changement d'échelle et la structuration d'un portage par un opérateur spécifique apparaissent pouvoir apporter.

Par ailleurs, **l'exhortation faite aux employeurs publics de mener des opérations de valorisation du foncier** et de production d'une offre dédiée risque de voir sa portée considérablement limitée **si elle ne s'accompagne pas d'une réflexion en ce sens, qui rejoint celle du financement d'une offre dédiée.**

## Un enjeu incontournable de changement d'échelle, de massification et de financement d'une offre dédiée : vers un dispositif inspiré d'Action Logement ?

### ► Un besoin de massification, particulièrement crucial dans la fonction publique territoriale

Le besoin de massification et de consolidation de l'offre de logement soulève aujourd'hui deux enjeux :

- celui de la **possibilité de s'appuyer sur des opérateurs en capacité d'accompagner les employeurs publics dans la production d'opérations**, en particulier pour ceux qui ne disposeraient pas de l'ingénierie nécessaire. A cet égard, la réponse pourrait passer par la mutualisation inter-versants d'opérateurs dont les compétences sont éprouvées en la matière, telles que l'ANAP dans la fonction publique hospitalière. Il semble judicieux de mener une réflexion en ce sens ;
- celui de la **consolidation d'une offre de services inspirée du dispositif Action Logement dans le secteur privé**.

Les enjeux de massification et de consolidation sont d'autant plus déterminants dans la fonction publique territoriale que celle-ci, présente, au regard des deux autres versants, **deux singularités : un nombre très élevé d'employeurs (44 000) et leur très grande diversité de taille**, à telle enseigne qu'elle présente des similitudes avec une branche d'activité dans le secteur privé.

Si tous les employeurs territoriaux ne sont pas concernés au premier chef par les difficultés de logement des agents et donc susceptibles de mobiliser des dispositifs en ce sens, **une consolidation des moyens et de l'offre de services apparaît nécessaire, sans quoi les solutions mises en œuvre risquent de s'avérer insuffisantes**.

**Aujourd'hui, les agents publics ne bénéficient pas de solutions analogues au secteur privé** alors que l'accès au logement est essentiel pour faciliter l'attractivité des emplois ainsi que la mobilité au sein des fonctions publiques et des collectivités territoriales. Aussi, le besoin des collectivités territoriales d'attirer de nouveaux talents et de recruter sur les métiers en tension **doit pouvoir s'appuyer sur des outils permettant d'être « à jeu égal » avec le secteur privé**.

A cet égard, **les différents outils mobilisés par les collectivités territoriales n'apparaissent ni lisibles ni suffisants s'ils ne sont pas mutualisés**.

#### ► Action Logement : de quoi parle-t-on ?

L'Etat et les partenaires sociaux ont créé en 1953, face à la pénurie de logements, un dispositif pour permettre aux salariés du secteur privé d'être logés dans de meilleures conditions. Les entreprises du secteur privé et agricole de plus de 50 salariés versent chaque année une cotisation en fonction de leur masse salariale, la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC). Ce taux est fixé aujourd'hui à 0,45 %.

Action Logement a vocation à faciliter l'accès au logement des salariés en proposant une offre de services adaptée aux problématiques de chacun, et à favoriser la mobilité résidentielle et professionnelle des salariés, au bénéfice de l'emploi :

- **Accès facilité au logement social, logement intermédiaire et logement temporaire** en bénéficiant de droits de réservation importants dans chacune des catégories citées ;

▶ **Aide pour acheter un bien immobilier :**

- Prêt accession : taux à 0,5 % dans limite de 40 000 euros (sous plafond de ressources) ;
- Prime accession pour les primo-accédants : 10 000 euros (sous plafond de ressources) ;

▶ **Aides au logement :**

- Garantie Visale, qui remplace un garant physique ;
- Avance Loca-Pass (prise en charge du versement du dépôt de garantie) ;
- Aide Mobili-Pass (subvention permettant de financer les frais liés à la mobilité professionnelle).

▶ **Une solution ayant vocation à faire l'objet d'une logique de volontariat et de montée en charge progressive**

Il s'agirait *a minima* de développer un accès facilité au logement locatif social, intermédiaire et temporaire, et de proposer des aides au logement et à l'achat.

Concrètement, une plateforme inspirée d'Action logement au profit de la fonction publique – et *a minima* de la FPT – aurait vocation à permettre :

- ▶ de **mutualiser les moyens financiers des employeurs volontaires ;**
- ▶ de **disposer d'un cadre juridique adapté ;**
- ▶ et de **construire des partenariats plus robustes avec les professionnels du logement.**

Il semble également important de **proposer des offres de logement avec un accès autonome**, à l'image de la plateforme AL'in que propose aujourd'hui Action Logement aux salariés du privé. Cela permettrait de limiter les moyens que chaque employeur doit aujourd'hui mobiliser.

L'équivalent d'un Action Logement « agents publics » ou « territorial » pourrait être **proposé à l'ensemble des collectivités volontaires, sur la base d'un système d'adhésion et de cotisation** (en fonction de la masse salariale par exemple) pour abonder un fonds national permettant le financement des dispositifs proposés.

Dans un premier temps, **un tel dispositif pourrait faire l'objet d'expérimentations sur une base territoriale puis d'une montée en charge progressive des missions et du financement.**

▶ **Le champ envisageable d'un dispositif inspiré d'Action Logement**

Reposant sur une plateforme dématérialisée, ce dispositif aurait **une triple vocation :**

- ▶ **Une mise à disposition d'informations sur l'accès au logement** (en veillant à ne pas faire doublon, notamment avec les plateformes d'information en matière de logement social) ;
- ▶ **Une mise à disposition de logements :**
  - de particulier à particulier (entre agents) ;
  - une visibilité du parc intermédiaire via CDC-Habitat et autres qui propose des offres réservées « fonctionnaires » ;
  - pour l'achat en bail réel et solidaire (BRS) ;

- pour l'accès social à la propriété via le Prêt Social Location Accession (PSLA).
- ▶ **Des aides à l'installation ou à la mobilité pour à la fois aider les agents les plus précaires et être attractifs pour les métiers en tension, fidéliser et attirer les talents :**
  - Un partenariat avec des professionnels, qui aideraient l'agent nouvel arrivant dans la collectivité, à accéder à un logement à l'instar des « aides à la mobilité nouvel arrivant » : recherche et proposition de trois logements maximum correspondant à trois caractéristiques principales attendues par l'agent (taille, localisation, accès aux transports, proximité du lieu de travail par exemple) ;
  - La faculté de se porter caution, sur l'exemple de la garantie Visale, qui permettrait à l'employeur de se porter garant des loyers en cas d'impayé de l'agent, sur une durée de 36 mois ;
  - Le versement du dépôt de garantie (et/ou des frais d'agences), somme que l'employeur avancerait aux bailleurs qu'ils sollicitent au moment de la signature du bail : permettre de débloquer une aide financière sous forme de prêt récupérable sur compte bancaire ;
  - La possibilité d'une aide à l'installation, selon des modalités à définir ;
  - Par ailleurs, le recours à des dispositifs inspirés de l'intermédiation locative, qui consiste à s'appuyer sur un tiers qui loue un bien dégradé et le réhabilite pour le sous-louer ensuite, apparaît comme une piste à étudier dans ce cadre ;
  - Un fléchage de logements adaptés pour les agents en situation de handicap.

Certaines de ces aides viendraient compléter les aides existantes du type FSL/ASLL. **Sur des aides similaires, il s'agirait d'actionner le droit commun avant les dispositifs de l'employeur.**

## Les propositions de France urbaine

1

### Expérimenter un dispositif inspiré d'Action Logement pour les agents publics, fondé sur une logique volontaire pour les employeurs

Cette évolution nécessiterait **un travail de préfiguration** (quelles missions ? quel montage ? quel financement ?) **et d'identification de scénarios possibles de montée en charge progressive**. L'expérimentation permettrait d'affiner la configuration opérationnelle pertinente de ce dispositif et de prévoir sa montée en charge progressive à la fois sur le plan de la couverture géographique, des missions confiées ainsi que du financement correspondant.

2

### Introduire la possibilité d'une clause de fonction pour les agents publics dans les baux de location

Cette « clause de fonction » existe déjà dans la fonction publique hospitalière, depuis 2016. **Son ouverture à la fonction publique territoriale apparaît comme un levier nécessaire des politiques de mise à disposition d'une offre dédiée.**

3

### Mettre en place un dispositif national de cautionnement inspiré de la garantie Visale ou par extension de celle-ci

Ce dispositif consisterait à **offrir aux agents de la fonction publique, à l'échelle nationale, une garantie gratuite**. La communication à destination des agents ainsi que des bailleurs sur l'existence du dispositif, et l'acceptation de la caution par les bailleurs apparaissent comme des conditions de réussite



majeures. Un travail à l'échelle nationale plutôt que locale permettrait de lever certains freins et d'augmenter son acceptabilité.

4

#### Remettre à plat l'indemnité de résidence et adapter son niveau à la réalité du coût du logement dans l'ensemble des zones tendues

Il apparaît nécessaire, en complément des solutions d'accès au logement, que la **rémunération des agents publics en zone tendue prenne mieux en compte les problématiques de coûts de logement**. Aussi, au-delà des récentes annonces concernant des territoires frontaliers, ce sont l'ensemble des zones tendues qui auraient vocation à faire l'objet d'un relèvement de l'indemnité de résidence. Son mode de calcul – actuellement un taux du traitement indiciaire brut – pourrait pas ailleurs être reconsidéré.

Cette évolution pourrait être utilement **couplée à une action sur la mobilité des agents, consistant à permettre aux collectivités territoriales** qui le souhaiteraient de dé plafonner le remboursement par l'employeur des titres de transports collectifs – aussi bien en pourcentage (75 % actuellement) qu'en valeur absolue (montant en vigueur établi en fonction de l'abonnement mensuel du pass Navigo) afin de tenir compte des réalités locales mais aussi de permettre d'aller au-delà du seul abonnement au réseau de transports urbains – et à accroître les plafonds du forfait mobilité durable.

5

#### Développer les dispositifs alternatifs et transitoires de colocation

Au-delà des possibilités ouvertes par le programme « Logement d'abord » et des solutions d'hébergement en foyers de jeunes travailleurs, qui peuvent s'adresser à certains agents, **cette offre s'adresserait aux apprentis, aux familles monoparentales, ou aux agents récemment séparés avec l'aide de partenaires associatifs** : il s'agirait de mobiliser le patrimoine vacant des collectivités présentant une typologie permettant l'accueil de plusieurs familles monoparentales à l'image des « modes d'habitat alternatifs ou partagés ». L'objectif serait de rompre l'isolement généré par ces situations et réaliser des économies et échanges de services entre occupants.

– ANNEXE –

## Tableau synthétique des outils existants mobilisables ou appelant une extension à la fonction publique

### ► Les outils existants mobilisables par les collectivités

| Temporalité                       | Dispositif existant   | Evolutions à envisager | Principe   | Public(s) cible(s)   | Points de vigilance / conditions de réussite   |
|-----------------------------------|---|------------------------|--|--|--|
| Logement d'urgence                | <b>Réservation de nuitées d'hôtel</b>   | <i>Sans objet</i>      | Prendre en charge des nuits à l'hôtel avec reste à charge de l'agent à déterminer  | Agents sans solution de logement dans l'immédiat           | Responsabilité de la collectivité et gestion de la sortie<br><br>Implique de mettre en place un cadre d'achat dédié  |
| Logement d'urgence ou transitoire | <b>Mise à disposition de logements équipés au travers de conventions d'occupation temporaire</b>          | <i>Sans objet</i>      | Proposer des logements vacants appartenant à la collectivité sur une courte durée (via une convention d'occupation temporaire) | Agents sans solution de logement dans l'immédiat           | Nécessite la mise en œuvre parallèle d'un accompagnement social vers la sortie du dispositif en vue du relogement définitif des agents<br><br>ETP nécessaires pour gérer le dispositif et la salubrité des logements |
| Logement transitoire              | <b>Activation de droits de réservation dans des résidences hôtelières ou foyers / résidences sociales</b> | <i>Sans objet</i>      | Accompagnement/ orientation des agents vers résidences hôtelières, foyers-résidences sociales                                  | Agents apprentis/CDD ou sans solution de logement immédiat | Logements à vocation temporaire  |

|                                 |   |   |   |   |  |
|---------------------------------|---|---|---|---|--|
| Logement transitoire            | <b>Développement du logement alternatif du type colocation</b>  | <i>Sans objet</i>   | Mettre à disposition des grands logements vacants permettant la colocation  | Apprentis, jeunes actifs ou familles monoparentales intégrant la collectivité       | Gestion du dispositif entrants/sortants<br><br>Utiliser du patrimoine propre à la collectivité ou s'appuyer sur des acteurs associatifs ?                        |
| Logement transitoire ou pérenne | <b>Conclusion de conventions avec les bailleurs sociaux</b>   | Interroger la pertinence et la validité de cet outil dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion en flux des réservations | Acquisition de réservations supplémentaires en droit unique en contrepartie de subventions exceptionnelles pour la production et/ou l'AA de LLS<br><br>Les réservations supplémentaires sont dédiées au relogement des agents, via des critères de priorité respectant le CCH | Agents publics en contrat depuis plus d'un an                                       | Montage juridique à sécuriser<br><br>Implique un coût potentiellement élevé<br><br>Dépend de la répartition du contingent des bailleurs (logements non réservés) |
| Logement transitoire ou pérenne | <b>Conclusion d'une convention avec un opérateur d'aménagement dont la collectivité est actionnaire (SEM / SPLA) pour l'accès à des offres de logement non conventionné</b> | <i>Sans objet</i>   | Facilitation de la commercialisation pour le bailleur (sans contrepartie financière)<br><br>Transmission aux agents publics des offres avant leur commercialisation grand public, via une liste de diffusion  | Agents publics disposant de revenus permettant l'accès au logement non conventionné | Pas adapté à tous les revenus car non conventionné   |

|                  |  |  |   |   |   |
|------------------|--|--|---|---|---|
| Logement pérenne | <b>Conclusion d'une convention avec CDC Habitat pour l'accès au logement intermédiaire (LLI) lié à l'investissement de l'ERAFP</b> | Cibler les investissements de l'ERAFP sur le LLS et pas exclusivement sur le LLI (possible aussi avec CDC Habitat) | Accès des agents aux offres de LLI (et LLS ?) en autonomie via un lien partenaire au site CDC Habitat               | Agents publics pouvant accéder au logement intermédiaire  | Loyer LLI de 10% à 20% inférieur au prix du marché. Mais le LLI étant développé uniquement en zone tendue, niveau du marché très élevé. Donc les loyers restent chers pour agents de catégorie C, voire A ou B en début de carrière |
| Logement pérenne | <b>Développement du logement locatif intermédiaire avec certains bailleurs</b>   | Développer cette offre via des agences immobilières solidaires partenaires   | Développer le logement locatif intermédiaire (logements à moindre coût que dans le privé)                           | Agents n'ayant pas les moyens de se loger dans le parc privé mais disposant de revenus supérieurs aux plafonds d'accès au logement social | Les logements devraient pouvoir être réservés pour des agents   |
| Logement pérenne | <b>Accès à la propriété via le Bail réel solidaire (BRS)</b>   | Prévoir une information et un accès prioritaire (avant-première) pour les agents avant le grand public             | Devenir propriétaire à moindre coût via le BRS  | Tout agent mais plus particulièrement sortant du parc social  | Condition de plafonds de ressources<br><br>Circuit d'information pour les ventes à organiser  |
| Logement pérenne | <b>Prise en charge du dépôt de garantie type « Loca-Pass »</b>   | <i>Sans objet</i>  | Financement à taux 0 du dépôt de garantie   |   | Enjeu de communication et d'appropriation<br><br>Difficulté à récupérer la somme  |
| Logement pérenne | <b>Mobilisation du contingent réservé aux agents</b>   | <i>Sans objet</i>  | Réserver un % de logements sociaux pour lesquels la collectivité participe à l'effort de construction (financement) | Critères de sélection à mettre en place compte tenu du nombre croissant de demandes   | Différences de situations entre collectivités en fonction des réalités territoriales. Il s'agit d'un levier mobilisable à la <u>disposition</u> des collectivités   |

► **Les outils existants mais appelant une extension à la fonction publique**

| Temporalité                                 | Dispositif existant  | Evolutions à envisager  | Principe  | Public(s) cible(s)  | Points de vigilance / conditions de réussite   |
|---|--|---|---|---|--|
| Logement d'urgence / transitoire ou pérenne | <b>Garantie Visale</b><br>(aujourd'hui accessible pour les seuls agents publics éligibles car âgés de moins de 30 ans)   | Extension de la garantie Visale aux agents publics ou mise en place d'un dispositif directement inspiré dans la fonction publique | Garantie gratuite pour couvrir les loyers impayés et dégradations locatives                           | Agents publics de plus de 30 ans (par extension, les agents de moins de 30 ans en étant déjà bénéficiaires possibles) | Implique une évolution du droit<br><br>Nécessite une communication forte sur le dispositif auprès des bénéficiaires et des acteurs du logement   |
| Logement d'urgence / transitoire ou pérenne | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bail mobilité (loi 1989) :</b> bail d'une période maximale de 10 mois en raison de la situation professionnelle (mobilité, études, etc.) (dérogé à la réglementation des baux classiques)</li> <li>• <b>Bail de droit commun comportant une clause de fonction</b> (aujourd'hui mobilisé par la FPH dans le cadre d'une dérogation)</li> </ul> | Extension à la FPT du bail de droit commun avec clause de fonction  | Possibilité de mettre fin au bail lorsque le locataire cesse de travailler au sein de la collectivité | Agents publics en contrat depuis plus d'un an   | <p>Compatibilité avec les règles de domanialité publique</p> <p>Difficulté pour les collectivités de mobiliser des moyens de gestion locative pour les logements mis en location et issus de leur patrimoine</p> <p>Coûts de travaux de rénovation des logements laissés vacants, en particulier dans le patrimoine scolaire</p> |