

**La part du coût du logement ne cesse de croître dans le budget des ménages. Pour la moitié de la population, revenus compris entre 1 120 et 2 600 € mensuels, les « dépenses contraintes », dont une large part est consacrée au logement, atteignent, en 2011, 38 %.**

Les dépenses courantes des Français pour le logement ont augmenté de 4,2 % en 2010, soit près du triple de l'inflation.

En même temps, les employeurs cherchent à se désengager de la prise en charge financière du coût du logement, mais sont rattrapés par la réalité.

Dans les IEG, et notamment à EDF et Gaz de France, les entreprises disposaient d'un parc de logements qu'elles pouvaient mettre à disposition des salariés avec une prise en charge du loyer permettant de plafonner celui-ci à 15 % du salaire (loyer écrêté).

Depuis les années 2000, le pilotage financier des entreprises a eu pour conséquence la vente progressive de leur parc immobilier.

Conjointement, elles ont substitué, dans la pratique, un droit (qui existe toujours) à disposer d'un logement dont le loyer ne dépasse pas une certaine part des ressources à des aides sous forme d'indemnités et de primes, qui sont pour l'essentiel liées à la mobilité géographique. Dans certaines agglomérations comme la région parisienne, ce sont ces aides à la mobilité qui déterminent en partie les objectifs de parcours professionnel des jeunes embauchés, au détriment d'une stabilité dans leur poste. Pour contrecarrer cette évolution, certaines Directions sont amenées à créer des primes de fidélité !

Il est donc de première urgence que les employeurs prennent en compte la réalité des problématiques de logement.

## **DANS LES IEG, LES AIDES LIÉES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE**

### **Indemnités d'installation des nouveaux embauchés**

Elles sont disparates en fonction de l'entreprise et du collège d'appartenance. Voici quelques exemples :

#### **▪ EDF SA**

- Agent de maîtrise : l'indemnité d'installation est égale à 1 mois de salaire brut. Elle est versée sur justificatif d'un changement d'adresse effectif dans les 15 mois qui suivent votre embauche afin de vous rapprocher de votre lieu de travail.
- Si vous avez été embauché(e) sans expérience professionnelle, une aide au logement vous est versée pendant 4 ans. Son montant varie en fonction de la zone géographique concernée et la composition de la famille.
- Cadre débutant : l'indemnité d'installation est de 3 mois de salaire pour une embauche en Île de France, 2 mois dans les agglomérations supérieures à 100 000 habitants ou certaines agglomérations touristiques, 1 mois et demi dans les autres cas.

#### **▪ ENEDIS-GrDF**

- Que vous soyez agent de maîtrise ou cadre, l'indemnisation d'installation est équivalente à 1 mois de salaire et est versée sur justificatif d'un changement d'adresse effectif dans les 6 mois qui suivent votre embauche afin de vous rapprocher de votre lieu de travail.

#### **▪ ENGIE**

- Vous venez d'être embauché en tant que salarié statutaire et vous êtes amené à déménager (ou vous allez le faire dans les quinze mois maximum qui suivent votre embauche) pour vous rapprocher de votre lieu de travail, quitter le domicile parental ou un logement précaire (meublé ou foyer par exemple), vous bénéficiez d'une indemnité d'installation égale à 1 mois de salaire.

Si par ailleurs vous avez été embauché sans expérience professionnelle et que vous êtes dans la situation décrite ci-dessus, vous pouvez également bénéficier d'une prime. Celle-ci, dont le montant est fixé par le management, varie en fonction de votre collègue, des revenus de votre foyer, de votre lieu de résidence et de l'emploi que vous allez occuper (jusqu'à 3 mois pour un salarié maîtrise, 2 mois pour un salarié cadre). Elle est versée en deux parts égales à 12 mois d'intervalle.

### Article 30

Aide équivalente à 2 mois de salaire versée après votre déménagement. L'employeur prend en charge les frais de déménagement après présentation de devis de déménageurs.

### AIL (Aide Individualisée au Logement)

Elle est versée aux agents qui sont amenés à déménager pour prendre de nouvelles fonctions et à se loger par leurs propres moyens. Liée à l'article 30, cette aide mensuelle varie dans une fourchette de 10 à 30 % du salaire brut après mutation et jusqu'à 40 % en région parisienne et dans les DOM. Elle représente environ 20 % du salaire. Elle ne doit pas couvrir plus de 80 % du loyer. Le montant maximum attribué ne pourra pas dépasser 1 700 €.

Versée en totalité pendant les cinq premières années, elle est dégressive à partir de la 6e année et s'interrompt au bout de 10 ans. C'est le Directeur de votre nouvelle Unité qui en détermine le montant.

### Aides en cas de célibat géographique

Dans le cadre d'une mutation ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'indemnité prévue en cas de déménagement pour raisons professionnelles, vous pouvez faire le choix d'habiter à proximité de votre nouveau lieu de travail sans que votre famille déménage avec vous. Vous pouvez alors bénéficier de certaines aides, décidées par votre chef d'unité, pour le logement et le transport.

### Logement à titre onéreux

Mise à disposition d'un logement appartenant aux entreprises ou faisant l'objet d'une convention avec des bailleurs privés. Le montant du loyer bénéficie d'un certain nombre d'abattements. Le loyer, prélevé directement sur la fiche de paie, ne peut excéder 15 % des ressources du bénéficiaire.

### Logement assigné

Attribué en particulier aux agents qui sont dans l'obligation d'habiter des logements situés à proximité des installations. En cas d'incidents, ils peuvent être alertés et se rendre sur place plus rapidement. À la production, ces loyers sont écrêtés à 15 %, 4,3 % dans l'hydraulique.

### Pécule de fin d'occupation

Le pécule de fin d'occupation de logement est égal à 15 % du loyer principal afférent à la période d'occupation. Il concerne les logements du parc immobilier EDF et ENGIE et a été étendu aux bénéficiaires du 1 % logement. C'est-à-dire que lorsque vous quittez votre appartement, une somme vous est reversée équivalente à 15 % de votre loyer mensuel multipliée par le nombre d'années d'occupation du logement.

**Attention** : l'indemnité est versée intégralement en échange de la totalité des quittances de loyer ainsi que d'une attestation pour solde de tout compte émanant de la société propriétaire dans les six mois qui suivent le départ. Le pécule est diminué de moitié au bout de six mois. Donc, gardez précieusement vos quittances !

### Le logement

La loi oblige toutes les entreprises de plus de 20 salariés à cotiser au 1 % logement qui représente, en réalité, 0,45 % de la masse salariale. Il participe au financement de la construction des logements sociaux. Il est de plus en plus sollicité puisque l'État se désengage en la matière.

Les décisions sont prises sous le contrôle des employeurs et des organisations syndicales.

Ce fonds permet d'aider les salariés à accéder à la location, obtenir un prêt immobilier ou préparer une mobilité professionnelle.

Pour les IEG, vous devez contacter l'organisme Cilgère, collecteur de fonds pour les IEG ([www.cilgere.fr](http://www.cilgere.fr)).

### Les dispositifs

Des prêts et des conseils pour assurer le montage financier des projets d'accession et faire des travaux : prêt 1 % accession et prêt Pass-travaux.

Des aides au logement locatif avec l'accès prioritaire à des logements sociaux ou conventionnés, la prise en charge du dépôt de garantie (avance Loca-pass) et la caution du paiement des loyers et des charges (garantie Loca-pass). L'accompagnement de la mobilité professionnelle avec l'aide Mobili-pass pour faciliter le changement de résidence pour raisons professionnelles.

Des dispositifs de sécurisation en cas de difficultés financières exceptionnelles (prêt Sécuri-pass).

### Les autres bénéficiaires

Certains produits du 1 % Logement ne sont pas limités aux seuls salariés du secteur assujettis. Ils ont été ouverts par les conventions de 1997 et 1998 à un plus large public.

### Qui ?

Les salariés du secteur privé non agricole de moins de 10 salariés. Les jeunes de moins de 30 ans en situation ou en recherche d'emploi, y compris les étudiants salariés et les étudiants boursiers.

### Quels produits ?

- L'avance Loca-pass
- La garantie Loca-pass
- Le prêt Pass-travaux

## LES REVENDICATIONS CGT

- Le droit au logement pour tous sans discrimination de nationalité ou de situation.
- L'accès pour tous au logement, le maintien dans les lieux et une accessibilité accrue pour les personnes victimes de déficit fonctionnel, quelle qu'en soit la nature.
- Le libre choix entre la location ou l'accession à la propriété d'un logement adapté, répondant aux aspirations spécifiques des diverses catégories. Le droit au logement doit garantir que la quittance (loyer et charges) des locataires n'excède pas 20 % de leurs revenus.
- L'UFICT-CGT revendique que les modalités d'aides soient à minima celles appliquées à EDF SA et identiques pour toutes les entreprises de la Branche des IEG.
- La CGT appelle à un grand service public de l'habitat et considère qu'il faut produire 120 000 logements sociaux sur 5 ans.
- Il faut donner de nouveaux moyens au 1 % logement et élargir sa collecte aux entreprises qui n'y sont pas assujetties. La CGT réclame un renforcement des comités d'entreprise et des organisations syndicales dans la gestion du fonds.

**La FNME-CGT exige que soient intégrés les éléments suivants :**

- Une augmentation de la contribution à l'effort de construction, pour revenir à 1 % de la masse salariale.
- L'arrêt des ventes de logements en propriété des entreprises.
- L'attribution systématique de logements écrêtés à 15 % pour les agents d'astreinte sur tout le territoire.
- Une offre de logement de type 1 % dès l'embauche, pour tous les salariés des entreprises, excepté le personnel en sujétion de service qui, lui, doit faire l'objet d'une prise en compte de son logement par ces entreprises.
- Un logement pour les jeunes embauchés (studios meublés).
- Une réelle aide pour les salariés les plus fragilisés (apprentis, familles monoparentales).
- Aides pour travaux d'adaptation du logement aux besoins des personnes ayant un handicap.
- Amélioration de l'information faite aux salariés.

Le logement apparaît de plus en plus comme un point de convergence revendicatif pour les salariés de toutes les entreprises. Le logement ne doit-il pas être partie intégrante du nouveau statut du travail salarié revendiqué par la CGT ?

Pour l'UFICT-CGT, ces dispositifs sont des aides au logement et non un complément salarial. Pour augmenter les salaires, les entreprises doivent prendre leurs responsabilités en ouvrant de réelles négociations sur les grilles salariales.