

## TABLE RONDE 1

# Témoignages d'entreprises et de salariés

- ▶ Claude Bert, Directrice du développement des entreprises, CCI de la Côte d'Or
- ▶ Joséphine Esteban-Le Hir, Présidente de l'Association des entreprises pour le logement
- ▶ Jean-Yves Lautridou, Secrétaire fédéral F3C-CFDT, Santé au travail, Handicap, Logement



Emmanuelle Parra-Ponce

Claude Bert

Jean-Yves Lautridou

Josephine Esteban-Le Hir

**Le deuxième temps de la matinée donne la parole à différents acteurs de terrain. Ces derniers réagissent tout d'abord à la présentation de François Cusin.**



**Joséphine Esteban-Le Hir**<sup>4</sup> indique avoir été très intéressée par les propos tenus et particulièrement ceux portant sur la situation du logement en Île-de-France. En tant que représentante d'une association plutôt francilienne, la problématique du logement des classes moyennes constitue pour elle un sujet difficile à traiter dans la mesure où elles ne sont pas considérées comme une catégorie prioritaire. Pour elle, un effort important doit être fait du côté du logement intermédiaire. Les priorités ont été mises sur d'autres catégories de populations et « *nous entreprises, nous devons nous préoccuper de ces ménages* ».

**Jean-Yves Lauridou** réagit ensuite sur la double peine évoquée par François Cusin et qui concerne les actifs : une crise du logement combinée à une crise de l'emploi. Il indique qu'il partage l'analyse proposée, à la fois sur une nécessaire approche territoriale et sur un accompagnement nécessaire de la mobilité. On ne peut nier que la précarisation de l'emploi se développe : il faut alors en tenir compte et accompagner cette mutation. A ce titre, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 comporte un article intitulé « *Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement* »<sup>5</sup>.

**Claude Bert** conclut le tour de table en disant tout son intérêt pour l'état des lieux présenté. Elle ne masque pas l'une de ses interrogations : y-a-t-il une vraie prise de conscience de la part des pouvoirs publics vis-à-vis des dynamiques présentées ? Elle pointe par ailleurs une des limites de l'exposé : une focale sur la seule France urbaine. Elle s'interroge alors sur les risques de désertification des zones rurales si l'on centre le propos sur la dynamisation de l'emploi, du logement et de la mobilité dans les seules zones urbaines.

François Cusin précise que cette dimension est en effet sous-estimée dans sa présentation. Toutefois, plus que la désertification, l'un des enjeux se situe d'après lui du côté des conséquences sur le rural de l'extension sans fin des villes qui se traduit notamment par le mitage.

4. Pour consulter l'article complet dédié à l'atelier : <http://acteursdelhabitat.com/10-07-2014-Atelier-1-Efficacite>

5. « Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'État et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 : 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes; 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ; 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ; 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes). Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle » (Source : Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés).



## Le dispositif Instalisy de la CCI de Côte d'Or

Présenté par Claude Bert



Du recrutement à l'installation...

Dans le cadre de l'animation d'un club de DRH de grosses entreprises, la problématique du recrutement de salariés géographiquement éloignés a été mise sur le devant de la scène. Les salariés dont auraient besoin ces entreprises éprouvent des difficultés à se loger, à trouver des établissements scolaires pour leurs enfants. Pour les conjoints, c'est la question de la recherche d'emploi qui se pose. Tous ces éléments constituent un frein au recrutement et les entreprises peinent à faire venir les salariés dont ils auraient besoin. Aussi, sur la base de ce constat, un dispositif d'accompagnement complet des salariés a été mis en place : Instalisy.

**« Ce dispositif donne aux salariés nouvellement recrutés la possibilité de trouver un logement, un mode de garde d'enfants, des établissements scolaires, une activité sportive... Les conjoints sont également appuyés dans leur recherche d'emploi. »**

Ce service a été développé par la CCI seule au départ pour être à présent exercé en partenariat avec le Grand Dijon, dans le cadre de l'association « Dijon Développement ». Son fonctionnement est simple : il repose sur une ligne téléphonique et un mail. Le salarié est informé de l'existence de ce service largement en amont de son arrivée dans l'entreprise. Il a donc la possibilité de préparer à distance son arrivée : il expose ses besoins et est alors orienté vers le ou les interlocuteurs pertinents : la FNAIM, Action Logement, des propriétaires de loge-

ments privés, de meublés... Des salariés en CDD peuvent ainsi être dans un premier temps logés en résidence meublée avant d'emménager dans un appartement.

Concernant les résultats, ils sont variables selon les années. Il y a deux ans, l'arrivée des militaires de la BA 102 a constitué un gros challenge. En moyenne, sur l'année, une cinquantaine de demandes par an est formulée, soit auprès de la CCI, soit du Grand Dijon.

Aujourd'hui, une quarantaine d'entreprises utilise régulièrement ce service. Tous les ans, des réunions d'information sont organisées pour leur expliquer le dispositif et la diversité des opportunités possibles. L'appel à la CCI ou au Grand Dijon peut se justifier pour une recherche de logement seule, une recherche d'emploi seule pour le conjoint ou les deux. Le « package complet » n'est pas nécessairement mobilisé par tous.

La principale difficulté a trait en premier lieu à la disponibilité en temps humain, malheureusement limitée.

En complément, des réflexions autour d'une reprise du concept des Smart Box ont été engagées. Il s'agirait pour l'entreprise d'offrir au salarié qui le rejoindrait une sorte de boîte dans laquelle des propositions en matière touristique, de restauration, d'offre culturelle et sportive seraient faites.

Claude Bert rappelle en cela que les clients de la CCI, ce sont les entreprises, auxquelles il s'agit d'apporter le meilleur service. En bout de chaîne, le salarié en bénéficie directement.

Pour en savoir plus : <http://www.instalisy.fr/>



## L'Association des entreprises pour le Logement

Présenté par Joséphine Esteban-Le Hir

L'association est née d'un groupement d'entreprises à la fin des années 1990, compte tenu des difficultés qu'elles rencontraient pour loger leurs salariés. La création formelle de l'association a été réalisée en 1996.

L'association est interprofessionnelle, les entreprises se rassemblant sur un principe de mutualisation des logements vacants, qu'ils proviennent des entreprises, des organismes d'Action Logement comme des bailleurs sociaux. Dans cette perspective, une Bourse d'Echanges de Logements (BEL) a été mise en place, sans flux financier. Au fil des années, différentes entreprises ont rejoint l'association. Elle en compte aujourd'hui 300, ce qui représente un million de salariés potentiellement concernés.

L'association compte aujourd'hui parmi ses adhérents de grands groupes comme Bouygues, Dassault, Solendi, 3F, Proclia ainsi que de plus en plus de moyennes et de petites entreprises. Cette diversification des adhérents permet de donner un peu d'oxygène à l'association qui fait face à un nombre important de demandes et de diversifier les offres faites anciennement par le 1%. Le logement fourni peut être familial, meublé, issu du secteur privé...

Cette bourse permet aujourd'hui de loger environ 200 salariés par an. Depuis sa création près de 3 500 salariés et familles ont pu trouver un toit grâce à ce principe solidaire. Si l'essentiel des aides sont situées en Île-de-France, des logements sont également proposés en province.

L'association a également une action de lobbying auprès des pouvoirs publics. Ainsi, une enquête qu'elle a réalisée auprès de ses adhérents sur la satisfaction du dispositif a été relayée après du Ministère du Logement et l'association a été reçue par l'un des conseillers de la Ministre.

**“ La volonté de l'association est d'être un acteur de terrain pour faire face à un panel de situations, d'expertises ponctuelles à des actions dans le cadre de situations d'urgence. ”**

Par exemple, à l'été 2014, elle s'est fait le relais d'une inquiétude forte de ses adhérents et notamment les grandes entreprises, quant à une baisse des prêts accession de l'ordre de 10 000 euros. L'association est intervenue directement auprès de l'UESL pour relayer ces inquiétudes dans un courrier dont s'est d'ailleurs saisi l'UESL dans son interpellation des pouvoirs publics. Joséphine Esteban-Le Hir estime que l'association a été entendue dans la mesure où l'enveloppe des prêts accession a été augmentée de 105 millions d'euros pour 2014.

Pour en savoir plus :  
<http://www.aepl.fr/offres-logement.html>



## L'exemple d'accords sur le logement au sein de la Poste

Présenté par Jean-Yves Lautridou

Au titre de la CFDT, Jean-Yves Lautridou a participé à des négociations relatives à la conclusion d'accords logement au sein de la Poste. En 2014, le troisième accord a été signé.

En dépit des fortes mutations qu'a connues La Poste, un travail constant et de longue date est mené autour des questions de logement. Il a conduit à un constat commun : si aucune action n'était engagée, l'entreprise risquait d'être confrontée à de grandes difficultés, y compris pour embaucher. En effet, s'il est exigé des salariés qu'ils travaillent en cœur de ville très tôt le matin alors qu'ils ne peuvent pas s'y loger, ce sont bien des problèmes de recrutement qui se posent. A cela s'ajoute la question des modalités permettant de développer – et garder – de nouvelles compétences. Dès lors, l'accompagnement des parcours résidentiels constitue pour l'entreprise un facteur d'attractivité qui n'est pas négligeable. Ce sont ces différents éléments de débats et de réflexions qui ont abouti à la conclusion d'un accord.

Pour Jean-Yves Lautridou, c'est une « richesse énorme » que de pouvoir échanger entre partenaires sociaux sur les besoins des salariés et ce jusqu'à parvenir à faire un constat commun débouchant ensuite sur des actions et des résultats concrets : grâce à l'accord, 500 salariés supplémentaires ont trouvé une solution de logement social.

Un service logement a même été créé, marquant une certaine professionnalisation des actions dans le domaine. Dans les territoires tendus, le passage par le parc privé est obligatoire compte tenu du déficit d'offre en logement social. Dès lors, ces salariés sont aidés de façon transitoire en bénéficiant d'une proposition de logement.

**« Cet accompagnement dépasse d'ailleurs la seule question du logement et repose sur une anticipation des difficultés possibles, afin de limiter les cas, certes exceptionnels mais que la Poste connaît, de salariés qui vivent dans la rue. »**





Plus largement, Jean-Yves Lautridou estime qu'il est nécessaire de développer un dialogue social à l'échelle de la Région, seule à même de permettre une anticipation des besoins. Si aucune discussion n'est menée, les solutions ne sont de fait même pas imaginées.

Il reconnaît toutefois que ce sont essentiellement des grandes entreprises qui engagent des démarches de ce type. Dans les petites, aborder la question du logement est souvent plus délicat. Mais cela est dû de façon plus structurelle à la faiblesse de leur représentation syndicale. A l'inverse, dès lors que les conditions du dialogue social sont réunies, des initiatives peuvent être engagées et lorsqu'une entreprise a des besoins, elle a la capacité de mettre en place des dispositifs. Claude Bert rappelle en ce sens qu'il y a un clivage réel sur les questions d'articulation entre emploi logement et mobilité entre les grandes entreprises et les TPE. Pour l'essentiel, les entreprises qui font appel à Instalisy sont d'abord des

grandes entreprises. A l'inverse, la cellule de prévention des difficultés est d'abord investie par les TPE qui connaissent de graves difficultés.

Concernant Action Logement, Jean-Yves Lautridou estime que les organisations syndicales sont investies dans son fonctionnement, quelle que soit l'échelle concernée. Toutefois, il pose la question du lien effectif au terrain : est-ce que les militants s'emparent réellement de la question ? Au niveau de la CFDT, il estime qu'on ne peut pas affirmer que la prise en charge du logement soit perçue

**“ Si aucune discussion n'est menée, les solutions ne sont de fait même pas imaginées. ”**

comme un enjeu de société, ni même que les commissions de logement fonctionnent comme elles le devraient. Le sujet n'a pas tellement bonne presse auprès des militants, d'une part par sa complexité et d'autre part parce qu'ils craignent d'avoir à gérer des situations personnelles délicates. Les formations organisées auprès des délégués syndicaux ou dans les comités d'entreprises ne sont pas des outils suffisants.

Du côté des entreprises, un constat semblable est dressé: autant les grandes mobilisent Action Logement comme une ressource, dans les petites, rien que l'identification d'un collecteur peut parfois poser problème. Jean-Yves Lautridou appelle dès lors de ses vœux la réalisation d'un travail de sensibilisation auprès de tous les partenaires pour que le débat sur le logement ne se limite pas à la seule capacité à gérer des fonds.

Plus largement, les évolutions en cours, la mutation du salariat, la précarisation de l'emploi amènent à ne pas rester figé sur les solutions d'hier. La sécurisation des individus dans leurs parcours résidentiel est de plus en plus nécessaire, surtout lorsque l'on sait que 84% des salariés entrent dans l'emploi en CDD. La rapidité des évolutions et des mutations rend impossible l'évaluation des effets et appelle un exercice de prospective. Le développement du télétravail par exemple, exponentiel dans nombre de secteurs d'activités, est susceptible de conduire à une mutation des territoires.

**« Le logement intermédiaire est une question centrale qui constitue un sujet en soi : celui des classes moyennes et particulièrement de leur frange la plus modeste. »**

Une intervention de la salle (Vilogia) met également en lumière un « conflit de temporalités » entre la rapidité des mutations du secteur industriel et des services et l'acte de construire qui s'inscrit dans un temps beaucoup plus long. L'intervenant indique également « si l'on est un bon gestionnaire de son parc, on a un taux de rotation faible et une offre quasi nulle ».

François Cusin reprend la parole pour conclure la table-ronde. Il revient en particulier sur la question du logement intermédiaire. Il s'agit d'une question centrale qui constitue d'ailleurs un sujet en soi : celui des classes moyennes et particulièrement de leur frange la plus modeste. Ces dernières sont confrontées à des marchés locatifs privés extrêmement sélectifs. Une

partie d'entre elles, surtout les familles, est amenée à quitter la région parisienne et à irriguer le reste de la France. Mais lorsqu'elles ne partent pas, l'ajustement entre domicile et lieu de travail se fait par des navettes quotidiennes et des conditions de logements qui ne sont pas adaptées. Ce phénomène prend une ampleur forte. Dans la région parisienne, le nombre d'emplois est largement supérieur au nombre de résidents :





265 000 actifs font quotidiennement des navettes, venant de l'aire urbaine mais aussi d'ailleurs, de villes qui ont été satellisées. Les ajustements sont multiples, ce qui n'est pas sans conséquences.

Sait-on pour autant faire du logement intermédiaire ? François Cusin rappelle qu'on a su le faire : des acteurs institutionnels assumaient autrefois cette charge mais ils se sont désengagés progressivement. C'est un enjeu

que de trouver un moyen de les inciter à revenir. Les dispositifs de défiscalisation qui se sont substitués à eux ne permettent pas de répondre à la demande, dans la mesure où pour l'essentiel il ne s'agit pas de logements familiaux et qu'ils ne permettent pas de loger les actifs dans les zones tendues.

Aussi, dès lors que l'on enclenche une dynamique économique, il faut coupler la stratégie de développement économique avec une stratégie de logements adaptée aux populations qu'on espère faire venir, pas seulement les cadres supérieurs, mais tous ceux qui vont venir compte tenu des emplois induits : c'est toute la chaîne du logement qu'il faut irriguer.

**« Il faut coupler la stratégie de développement économique avec une stratégie de logements adaptée aux populations qu'on espère faire venir. »**

Plus largement, la mobilité des salariés est à accompagner. François Cusin se dit surpris du faible développement des services d'accompagnement. Quelques entreprises le font parfois en interne, mais globalement elles ont des difficultés à le faire et à gérer au plus près la mobilité de chaque salarié. La culture n'est pas là, sans doute parce qu'il s'agit de dimensions de la sphère privée, ce pour quoi les entreprises sont peu armées.

Alors qu'Action Logement est un porteur des entreprises de relocalisation, ce secteur est loin d'avoir trouvé un essor considérable. Le Pass mobilité n'a pas eu d'écho comparable à la prise en compte de cette question dans d'autres pays où il y a un accompagne-

ment systématique des salariés qui s'engagent dans la mobilité. Aux Etats-Unis en particulier, c'est un marché florissant : les entreprises d'accompagnement à la mobilité sont gérées par de grands groupes d'assurances. En tant que spécialiste de la gestion du risque, ce n'est pas un hasard. En France, les salariés comme les entreprises pourraient toutefois largement profiter d'un tel secteur.



