

Protocole national interprofessionnel

Les partenaires sociaux - CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, CGPME, MEDEF- qui gèrent le 1% depuis 1953, se sont engagés avec l'Etat depuis 1995 dans une politique conventionnelle de définition des emplois des fonds en s'efforçant de concilier au mieux intérêt général et missions spécifiques du 1% envers les salariés.

Situation du 1%.

Les efforts accomplis pour le développement de l'offre locative (y compris rénovation urbaine) depuis 2001 ont permis de multiplier par trois les engagements du 1% en 6 ans, qui sont passés de 600 M€ en 2001 à 1 800 M€ en 2007, dont les deux tiers positionnés en subventions. Dans le même temps, l'intervention de l'Etat était mesurée à 1,33 % du PIB en 2001, contre 1,11 % en 2007.

L'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU) n'existerait pas dans sa forme actuelle si les partenaires sociaux ne l'avaient pas abondée à hauteur de 6 milliards d'euros en subventions.

La Garantie du risque locatif (GRL) serait encore en discussion théorique si les partenaires sociaux ne la portaient pas comme un des éléments forts de l'accès et du maintien dans le logement pour tous.

Cette politique volontariste a permis un réel renforcement de l'efficacité économique et sociale du 1%.

Le nouveau contexte.

Il importe désormais, dans un contexte de crise marqué par une insuffisance de l'offre, de concentrer prioritairement les moyens sur des objectifs adaptés, notamment le développement de l'offre locative économiquement accessible et l'accroissement de l'accession à la propriété des plus modestes.

La crise actuelle est d'abord une crise quantitative. De fait, les besoins en logements ont depuis plus de 15 ans largement été sous-estimés. La comparaison des prévisions et des observations du nombre de ménages à partir des différentes sources, se révèle de ce point de vue éclairante. Pour faire face à cette croissance beaucoup plus soutenue des ménages, diverses politiques s'imposent : meilleure mobilisation du parc existant, etc. Il reste néanmoins que, seul, un effort durable de construction permettra de résoudre le déficit de logements estimé proche de 900 000 unités.

JB
PH
AS
1/11

La crise est aussi une crise de solvabilité. Le manque de logements se fait particulièrement ressentir pour les plus modestes. Il importe donc que l'effort de construction porte avant tout sur les logements économiquement accessibles (cf. tableau en annexe).

Le 1%, qui participe déjà à cet effort dans le cadre du Plan de cohésion sociale, entend consacrer la plus large fraction de ses ressources au service des salariés et des entreprises pour développer prioritairement une offre financièrement accessible.

Les propositions des partenaires sociaux.

L'ambition est de créer 30 000 logements économiquement accessibles supplémentaires chaque année, selon des modalités définies dans le présent document.

Les partenaires sociaux réaffirment également leur souci d'une refonte ambitieuse de la gouvernance du 1%. Cette dernière doit permettre une clarification des rôles et des missions des différentes instances, d'une part entre l'ANPEEC et l'UESL, d'autre part au sein de l'UESL, en distinguant les fonctions d'orientation et de gestion. La création d'un conseil de surveillance paritaire à l'UESL constitue une des clés de voute de cette réforme.

Ces propositions, fruit de la négociation, sont l'objet du présent protocole national interprofessionnel qui porte sur la période 2009-2012

Les partenaires sociaux réaffirment avec force et solennité la primauté de la négociation sociale. Ils demandent au législateur et au gouvernement d'inscrire la totalité de ce protocole dans le droit positif, de façon à lui donner sa pleine efficacité. Dans le cas contraire, les partenaires sociaux se réuniront pour tirer les conséquences d'une budgétisation de fait.

Le 1% pose enfin comme exigences, d'une part le respect des engagements pris par Foncière logement vis-à-vis du financement des régimes de retraite complémentaires obligatoires par répartition des salariés du secteur privé, d'autre part le maintien du taux de collecte sans aucun prélèvement¹.

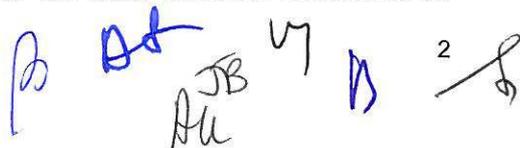
I - Des emplois au service de l'offre : 30 000 logements supplémentaires.

Les salariés rencontrent, notamment sur les marchés les plus tendus, de réelles difficultés à se loger. Une telle situation pèse en particulier sur la mobilité professionnelle. Face à cette situation de crise, le 1 % entend être au cœur des solutions mises en œuvre.

Afin de répondre à ces attentes, dans le respect des engagements conventionnels passés, les partenaires sociaux proposent de réorienter les ressources du 1% au service de cinq ambitions :

- développer l'offre locative à prix accessible (propositions 1 et 2) ;
- accroître l'accession à la propriété des salariés (propositions 3 et 4) ;

¹ Avec maintien de la compensation et recentrage de la collecte sur les seuls associés collecteurs de l'UESL.



- o favoriser l'accès et le maintien des salariés dans leur logement (propositions 5 et 6) ;
- o lutter contre la fracture énergétique dans l'esprit du Grenelle de l'environnement (propositions 7 et 8) ;
- o participer à la rénovation urbaine des quartiers en difficulté (proposition 9).

Proposition 1 : construire 10 000 logements équivalents HLM (PLUS/PLAI)

Le 1%, en appui des aides de l'Etat et des subventions des collectivités locales dans le cadre du Plan de Cohésion Sociale, consacre 225 millions d'euros de subventions au développement de l'offre locative HLM. Il propose d'accroître substantiellement son aide, sous forme de prêts à 40 ans pour un programme de 10 000 logements locatifs sociaux, dans le cadre d'objectifs locaux destinés au logement des salariés. Cette somme correspond à une aide majorée du 1% et à une prise en charge de l'aide budgétaire. Ces logements seraient éligibles à la TVA à taux réduit et à l'exonération de TFPB.

Proposition 2 : un soutien, via l'investissement d'initiative privée, du 1% au logement des salariés très modestes

Le 1% financerait un programme de construction et/ou d'acquisition/amélioration de 5 000 logements destinés prioritairement aux salariés. Ces logements d'initiative privée seraient en partie financés par des prêts 1% sur 25 ans. Les logements seraient acquis après une période de conventionnement de 25 ans par une ESH ou tout autre organisme HLM. Cette production, éligible à la TVA à taux réduit et à l'exonération de TFPB, compléterait l'ensemble des mesures mises en œuvre en vue de répondre aux besoins des populations les plus fragiles, publics prioritaires du Dalo (droit au logement opposable).

Proposition 3 : 15 000 logements en accession sociale

Ce programme s'inscrit en accompagnement des politiques locales de l'habitat. Il privilégiera les produits éligibles à la TVA à taux réduit (PSLA, PASS Foncier, nouveaux produits à créer). L'engagement total comprend la réalisation a minima de 10 000 PASS Foncier. L'ouverture au collectif se ferait sous forme de prêts avec différé. La mise en œuvre de ce programme n'est pas exclusive d'un soutien large à l'accession. A ce titre, les partenaires sociaux s'engagent à examiner la faisabilité d'une sécurisation de l'accédant.

Proposition 4 : développer l'accession dans le parc HLM des ESH sous contrôle du « 1% »

Les filiales ESH des CIL s'engageront à vendre à l'horizon de deux à trois ans au moins 10 000 logements par an à leurs occupants. Les sommes tirées de la vente, environ 25% de la valeur brute, seront obligatoirement affectées à la reconstitution de l'offre, dans le respect a minima de la règle un logement vendu = un logement acquis ou construit, sachant que le processus de vente, selon les modalités définies dans la Charte, serait sécurisé, encadré et maîtrisé, en concertation avec les collectivités territoriales.

Proposition 5 : mise en place de la GRL

La Garantie du risque locatif (GRL) doit renforcer l'efficacité des actions en faveur de l'accès à un logement, en synergie avec les autres outils du 1 %. Dans cette optique, la confirmation de la GRL ouverte aux publics éligibles au 1% sous plafonds PLS dans le parc privé, son autonomie de gestion par les partenaires sociaux et l'unification des structures², apparaissent comme des éléments essentiels de la lisibilité du 1 % rénové, avec un nécessaire accompagnement social.

Proposition 6 : faciliter la mobilité et l'accès au logement des salariés

L'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail a souligné l'importance du logement pour sécuriser une mobilité professionnelle, un parcours de formation et/ou un processus de retour à l'emploi, en instituant notamment le principe de la constitution d'un groupe de travail paritaire sur le renforcement de l'efficacité du 1% logement en faveur de la mobilité et de l'insertion professionnelle des jeunes.

Si la mise en place de la GRL permet de mieux assurer ce lien emploi-logement, il convient de mettre en synergie les outils existants et de consacrer les moyens nécessaires aux situations les plus délicates.

Proposition 7 : mise aux normes énergétiques du parc HLM

Le parc HLM qui nécessite une remise à niveau énergétique est estimé à environ 800 000 logements, dont 250 000 en zone ANRU. Le cout moyen des travaux nécessaires à leur classement en catégorie C du diagnostic de performance énergétique (DPE) dépasse les 15 000 euros HT. Les fonds propres des organismes n'y suffiraient pas. Le 1% propose donc, par redéploiement des ressources, la mise en place d'une enveloppe annuelle de prêts à 15 ans.

Proposition 8 : recentrage des Pass travaux sur les économies d'énergie

Un Pass économies d'énergie sera créé pour aider les ménages déjà propriétaires d'un logement, prioritairement ceux construits avant 1980, date approximative des premières réglementations sur les économies d'énergie. Ces prêts seraient destinés aux seuls salariés.

Proposition 9 : soutien à la politique de rénovation des quartiers anciens en difficulté

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à l'ANRU et leur volonté de contribuer à son financement à hauteur de 440 millions par an, dans le respect de la règle de la parité avec l'Etat. Ils souhaitent toutefois une mise en œuvre plus rapide et plus efficace des opérations et la définition des retours pour les salariés permettant de répondre aux attentes des salariés logés dans ces quartiers et de se conformer à l'objet social des fonds 1%.

Ils sont prêts à s'associer à la mise en place et au financement d'un programme spécifique de traitement des quartiers anciens qui connaissent de réelles difficultés économiques et

² Sous réserve d'une validation juridique.



sociales, sous les conditions suivantes : parité de financement avec l'Etat, juste retour sous forme de réservations et/ou en d'emprises foncières, efficacité et rapidité de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux vont, dans les prochaines semaines, travailler à la mise en œuvre de ces mesures, proposer un chiffrage précis, en veillant au respect de la stricte exigence de l'équilibre emplois-ressources à court et moyen termes. Ils exploreront enfin toutes les pistes complémentaires qui, d'une façon ou d'une autre, peuvent contribuer, dans le respect de l'objet social du 1%, à mieux répondre aux attentes, en matière de logement, des salariés et de leurs entreprises.

II – Réforme de la gouvernance

Cette réforme accompagne logiquement les efforts de rénovation pour une meilleure efficacité des emplois. Elle vise à dessiner une architecture des missions et des responsabilités autour de trois exigences :

- a) donner une plus grande visibilité à l'action politique des partenaires sociaux ;
- b) distinguer clairement les fonctions d'orientation, de gestion et de contrôle ;
- c) répondre au souhait des partenaires sociaux de renforcer le paritarisme.

Le contrôle serait dévolu à l'ANPEEC, recentrée sur cette seule mission. Toutes les autres missions ne relevant pas du contrôle et de la réglementation³ seraient transférées à l'UESL. La gouvernance de l'ANPEEC serait du domaine de l'Etat, qui en désignerait le Président et le directeur général.

Les grandes orientations politiques du 1% et les négociations avec l'Etat seraient menées dans le cadre interprofessionnel.

L'UESL serait chargée de la bonne exécution des accords. Son organisation actuelle serait modifiée pour prendre celle d'une Société anonyme à conseil de surveillance et directoire.

Le conseil de surveillance serait chargé de mettre en œuvre le contenu des protocoles interprofessionnels. Cette instance serait paritaire syndicats-employeurs, présidée par un membre du collège employeurs. Deux commissaires du gouvernement participeraient à ces travaux, en disposant d'un droit de veto, limité aux délibérations portant sur les décisions non conformes à la réglementation et sur le respect de l'équilibre emplois-ressources.

Le conseil de surveillance nommerait le directoire, qui pourrait être composé de trois membres, chargés de piloter la bonne application opérationnelle des conventions et de la gestion du réseau. Il s'entourerait d'un comité stratégique, chargé d'éclairer ses réflexions

³ A savoir : études et statistiques, actions prioritaires sur les foyers de travailleurs migrants, actions spécifiques DOM sur fond 1/9^{ème}, assistance financière aux organismes d'insertion sur fond 1/9^{ème}, RHVS et hébergement d'urgence.

sur les attentes des entreprises et de leurs salariés sur les liens avec les territoires ... et d'un comité d'audit chargé des contrôles internes.

Les partenaires sociaux, dans le cadre interprofessionnel du groupe des signataires, souhaitent en outre engager avant la fin de l'année :

- o une revue d'ensemble de toutes les structures nationales existantes, en vue de les simplifier et d'en permettre une meilleure maîtrise ;
- o une action de maîtrise des frais de gestion ;
- o un examen des activités des collecteurs, au regard des règles de concurrence.

Ces derniers, au sens des charges d'exploitation⁴, s'élèvent pour 2006 aux alentours de 350 millions d'euros. Des efforts de productivité doivent permettre une réduction sensible de cette somme. Il importe toutefois qu'une telle politique se fasse de manière coordonnée et vertueuse, en faisant porter l'effort sur les moins performants.

Une étude des coûts de gestion par CIL montre de fait de fortes dispersions, tant globalement que par aide distribuée. Un audit approfondi permettra de fixer, par comparaison avec des pratiques de marché, des normes financières par grands types d'activité. Par ailleurs, dans le respect de la diversité et de la qualité du service rendu aux entreprises et à leurs salariés, l'objectif d'aller vers un regroupement du nombre des collecteurs sera poursuivi.

La présidence de l'ensemble du dispositif GRL sera confiée à un représentant des organisations syndicales des salariés.

⁴ Hors charges financières exceptionnelles et impôt sur les sociétés.



Fait à Paris, le 17 septembre 2008

CFDT



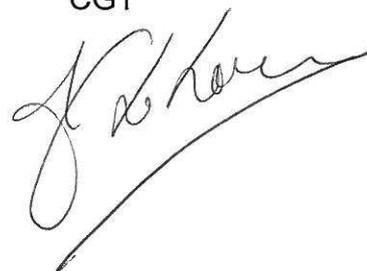
CFE-CGC



CFTC



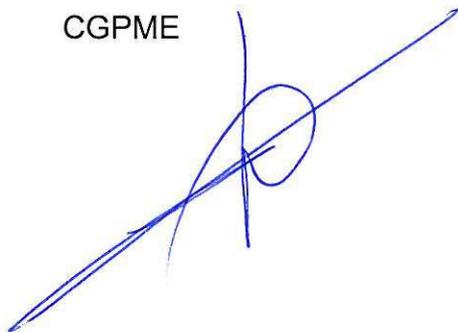
CGT



CGT-FO



CGPME



MEDEF

