



Paris le 20 Avril 2023

Une décision unilatérale d'Action Logement entrave la mobilité des salariés

Le 4 avril dernier, Action Logement a informé les entreprises cotisantes à la PEEC que le dispositif Mobili-Pass® reconnu d'utilité sociale, créé pour accompagner l'embauche d'un nouveau salarié ou une mutation permettant une évolution de carrière, cessera pour des raisons budgétaires au plus tard le 30 juin 2023, alors qu'AL dispose de plus de 7 milliard d'euros de trésorerie nette.

C'est un mauvais coup porté à la fois aux territoires les plus isolés, aux entreprises les plus dynamiques et les plus petites, aux salariés les plus fragiles et enfin aux sociétés de relocation, prestataires de l'accompagnement.

Le SNPRM souhaite qu'Action Logement revienne sur cette décision et accorde une enveloppe complémentaire, comme c'est déjà le cas depuis la reprise économique post-Covid, dans l'attente du prochain plan quinquennal (2023-2027).

Il invite également les autres structures de développement économique à s'emparer de cet enjeu pour accompagner bien plus que les 16000 bénéficiaires annuels.

Un article du *Figaro* en date du 03/06/2021 sur « la mobilité professionnelle - le boom du nouveau métier de la relocation », porté par le dispositif Mobili-Pass®, (MP) mis en place par Action Logement présente le métier comme un nouvel Eldorado. Celui-ci n'est plus.

Ce dispositif existe, sous des formes variées, depuis plus de vingt ans, et notre syndicat, fondé en 1995, n'a pas attendu le Mobili-Pass® pour fédérer les acteurs de la mobilité en France pour assurer l'intégration des travailleurs expatriés et impatriés.

Aujourd'hui, ce sont en France une centaine d'entreprises spécialisées dans le conseil aux services de Ressources humaines qui offrent des prestations en vue de faciliter la mobilité professionnelle géographique des salariés.

Au-delà, ce sont, sur les terrains métropolitains et ultramarins, plusieurs centaines de consultants indépendants qui assurent l'accompagnement physique, individuel et personnalisé des travailleurs et leur famille.

Notre profession exige des compétences très pointues et variées pour évoluer dans un environnement législatif international complexe (Logement, Travail, Immigration) et offrir la prestation la mieux adaptée. La maîtrise des langues étrangères s'impose tout autant qu'une fine connaissance de la culture de l'arrivant, la capacité à 'vendre' le territoire d'arrivée pour se faire un ambassadeur et ainsi optimiser les chances d'insertion de toute la famille.

Le coût d'une expatriation peut, pour des cadres supérieurs, se chiffrer en centaines de milliers d'euros par an (package financier, logement, déménagement, scolarité des enfants, accompagnement du conjoint à la recherche de travail, conseil fiscal, procédures administratives diverses, etc).



Les conséquences peuvent donc être graves pour l'entreprise et désastreuses pour l'équilibre de la famille en cas d'échec, ce qui n'est pas rare sans accompagnement adéquate.

La gestion des talents exige donc, pour rentabiliser l'investissement, une entrée en poste aussi souple que possible pour le collaborateur et sa famille, sachant que l'expatriation est un vecteur de stress d'une intensité seulement dépassée par le deuil.

Les experts de la mobilité proposent un accompagnement du plus haut niveau et délivrent aux familles un conseil désintéressé. L'expert n'a rien à vendre ; il a vendu sa prestation de conseil en amont à l'employeur, il peut désormais proposer les meilleures pistes pour son bénéficiaire en toute transparence et indépendance, choix d'une assurance, d'une banque, d'un prestataire de déménagement, d'une agence immobilière... Nous agissons en tant que tiers de confiance, souvent traducteurs- interprètes des désirs et craintes de chacun dans une économie du lien.

En-deça de la gestion des expatriés, il existe une déclinaison nationale de la mobilité, simplifiée en ce qu'elle n'implique plus d'immigration, fiscalité, changement de permis, affiliation à la CPAM et autres mais se concentre sur l'intégration dans un nouvel environnement aide à la recherche de logement et d'école.

Les employeurs, pour leur recrutement ou mutation, peuvent être assez stricts sur les délais de prise de poste et ne peuvent se permettre, à grande échelle, sur plusieurs centaines ou milliers de salariés par an, de s'en remettre aux capacités individuelles de chacun à se trouver le logement optimal dans sa prochaine affectation. La contrainte de temps et de budget oblige à sous-traiter à un professionnel cette démarche.

Avec l'essor d'internet, quelle est donc la plus-value de passer par un accompagnement professionnel payant quand tout est à accès de clic ?

La conjoncture actuelle de pénurie des talents dans une demande de main d'œuvre en hausse se conjugue avec un déficit de biens locatifs sur le marché sur tout le territoire, métropolitain ou ultramarin, particulièrement dans les zones à forte activité économique. Dans ces zones tendues, c'est en tissant patiemment des relations privilégiées avec tous les acteurs locaux de l'immobilier que l'on trouve les meilleurs biens avant leur mise sur le marché. Par cette capacité à remplir les critères prédéfinis, l'expert en mobilité apporte une plus-value aux salariés et leurs employeurs et peut se targuer d'être un facilitateur.

Les budgets, eux aussi souvent contraints, obligent à avoir une connaissance fine du marché local. Il importe aussi de savoir déjouer les fausses annonces pullulant sur internet.

La personne candidate en recherche de logement s'expose principalement à trois types d'arnaque :

1. La liste d'annonces

En postulant pour une annonce, on apprend que le logement n'est plus disponible et qu'il faut se déplacer en agence. Là, on propose une liste de biens, liste payante (entre 150 et 200€). La liste propose souvent des biens déjà loués et sans rapport avec la demande.

2. Le dépôt de garantie

Pour 'sécuriser' un bien attractif en ligne, l'interlocuteur exige le paiement d'une somme pour s'assurer l'exclusivité en attendant de monter le dossier. Souvent par mandat cash, l'argent est payé et l'interlocuteur et l'annonce disparaissent.



3. Le dossier en ligne

Pour 'sécuriser' un bien attractif en ligne, cette fois, l'interlocuteur exige qu'on lui envoie toutes les pièces justificatives incluant pièces d'identité, RIB, contrat de travail pour monter le dossier. Cette technique de phishing, loin de procurer un quelconque logement, vise seulement à usurper des identités.

Les salariés livrés à eux-mêmes se retrouvent floués et inaptes à la mobilité. Les experts de la mobilité rompus à l'identification des pièges en ligne épargnent bien des déboires au salarié en mobilité.

Action Logement a pour mission de fournir, notamment, des logements abordables aux travailleurs via la contribution des employeurs à hauteur de 0,45% (PEEC) de la masse salariale brute de leurs salariés. Le lien emploi-logement est ainsi protégé depuis l'après-guerre.

AL, en tant qu'organisme d'économie sociale et solidaire est paritaire, géré par les syndicats salariés et patronaux. Les prestations qu'elle propose doivent bénéficier en premier lieu aux salariés les plus précaires.

Pour désenclaver les zones reculées, des régions plus malcommodes d'accès au marché locatif peu abondant, AL a créé il y a plus de 20 ans le Mobili-Pass®, pour inciter les salariés à venir s'installer dans les territoires et stimuler l'économie locale. Le dispositif d'AL, outre sa fonction d'oxygéner les territoires, servait la vocation sociale de faire accéder des cols bleus à la mobilité et ainsi à de nouvelles compétences pour étoffer leur carrière.

Cette subvention, payée directement à un professionnel de la relocation, couvrait les frais de recherche de logement et d'accompagnement dans l'installation, tour de la ville, état des lieux, mise en services des fluides etc...

Les règles d'attribution du MP ont souvent évolué pour rendre le système byzantin mais les fondamentaux demeuraient : une mobilité professionnelle (recrutement ou mutation), déménager à plus de 70 kms du domicile de départ, pour les salariés du privé, hors secteur agricole, et ne pas avoir bénéficié de l'aide dans les deux années précédentes. Ainsi, les contours de la prestation n'ont cessé de s'étoffer pour un prix unitaire qui n'a pas été réévalué depuis le 2 mai 2012. Pour un professionnel adhérent du SNPRM, une mission menée à son terme financée par le MP peut de plus en plus souvent être réalisée à perte.

L'enveloppe actuelle dévolue par AL pour ce dispositif est officiellement de 33 millions d'euros par an dans le cadre de la convention 2018-2022, soit environ 16000 bénéficiaires, quand les missions réalisées par les sociétés de relocation se chiffrent en centaines de milliers par an et les déménagements pour motif professionnel avoisinent le million par an. Pourquoi lors une enveloppe aussi réduite, totalement sous-dimensionnée au vu des besoins ? Si l'on entend que les enveloppes ne sont pas extensibles à l'infini, le budget annuel dévolu au MP ne représente pas 1% du budget d'AL, mais surtout, cette somme se décline par l'équivalent, par mois, pour chaque département de la République, en l'octroi d'une dizaine de MP.

Face à l'accroissement de l'activité économique, de la publicité faite par AL autour de ce dispositif (à la télévision), le succès rencontré par le dispositif fait que chaque année l'enveloppe s'épuisait de plus en plus vite pour laisser le dernier trimestre non couvert.

Or, au 4 avril de cette année, AL informe les entreprises cotisantes que l'enveloppe annuelle sera tarie au plus tard le 30 juin 2023 et qu'elle ne sera pas renouvelée, sans motif ni justification.



Les premières victimes de ce soudain revirement sont les entreprises cotisantes. Satisfaites d'un produit simple, utile, calibré à leurs besoins, elles plébiscitaient le MP pour sa fonction première, d'améliorer la mobilité des salariés français. Elles perdent aujourd'hui ce précieux outil.

Les secondes, les salariés. Pour les salaires modestes, faire face aux frais d'un déménagement et d'une recherche de logement sont hors de portée. Cet ascenseur social leur est désormais fermé.

Les troisièmes, les sociétés de relocation. AL, face au succès rencontré par le MP, avait décidé de lancer sa propre filiale de mobilité, *Ma Nouvelle Ville*, pour récupérer une partie de l'enveloppe octroyée, contre l'avis d'experts juridiques.

Face à la fin programmée du MP et une gestion hasardeuse, AL a décidé de fermer *Ma Nouvelle Ville* au 30 juin et se sépare de ses 84 employés sous contrat et d'une centaine de sous-traitants alors que *Ma Nouvelle Ville*, filiale à 100% d'AL, captait chaque année un tiers de l'enveloppe MP. Dans son sillage, nombre de sociétés de relocation disparaîtront à brève échéance, et avec elles, leur expertise unique servant d'accélérateur sur le marché local de l'emploi.

Dans une période où le concept d'attache est plus challengé que jamais par le télétravail, le nomadisme digital, les incubateurs, les zones franches, la réindustrialisation et autres, la mobilité est, pour les recruteurs, une condition absolue à tous les échelons de l'échelle hiérarchique alors qu'elle est plébiscitée par une nouvelle génération de salariés arrivant sur le marché.

Alors, pourquoi stopper ? On accuse le gouvernement de lorgner sur le 'trésor de guerre' d'AL et ses 7 milliards d'€ de trésorerie. Le gouvernement Sarkozy, puis Macron, l'ont ponctionné, la dernière fois de 300 millions d'€.

Être ponctionné de 5% justifie-t-il d'abandonner 1% de ses ressources sur le dos de l'attractivité des territoires et la carrière des moins capés ? Nous ne le pensons pas.

En tant que signataires d'une charte avec AL et partenaires désignés comme interlocuteurs, dès novembre 2022, nous avons adressé aux administrateurs d'AL une lettre ouverte pour émettre des propositions en vue de pérenniser le dispositif d'aide à la mobilité en l'améliorant et en renvoyant à la hausse le budget qui lui est dévolu. En effet, comment se satisfaire que chaque année le budget soit épuisé après la rentrée scolaire et que seules des acrobaties comptables d'AL permettent d'accompagner les salariés sans rupture d'égalité de traitement, et dans la plus grande incertitude pour les prestataires de services référencés chez eux.

Avec les critères actuels d'attribution, en fonction des aléas du climat économique, le SNPRM estime la demande réelle *a minima* au triple du budget actuel dévolu.

La solution d'AL pour accompagner le succès de leur produit et répondre au plébiscite de ses entreprises cotisantes ? L'arrêt brusque et total du dispositif.

En tant que syndicat représentatif, nous ne pouvons nous satisfaire de cette décision inique et demandons aux autorités de sanctuariser l'aide à la mobilité professionnelle, sans laquelle tout volonté de ramener notre pays au premier plan économique par une réindustrialisation restera un vœu pieux.