

VOTRE LOGEMENT

Le logement est constitutif de la vie des salarié-es au même titre que l'emploi, le salaire, la protection sociale... Avoir un logement décent qui réponde à nos propres choix et aux besoins de la famille, contribue à un meilleur épanouissement dans notre vie privée, mais aussi dans notre vie professionnelle. Depuis plusieurs années, la part du logement dans les charges mensuelles s'est élargie considérablement, en particulier dans les grandes agglomérations. Les jeunes entrant dans la vie active sont ceux qui ont le plus besoin d'une aide financière pour se loger.

DISPOSITIONS POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉ.ES

INDEMNITÉS D'INSTALLATION À L'EMBAUCHE POUR TOUTES LES ENTREPRISES DES IEG

Vous venez d'être embauché-e en tant que salarié-e statutaire et vous êtes amené-e à déménager pour vous rapprocher de votre lieu de travail, quitter le domicile parental ou un logement provisoire (meublé ou foyer par exemple) ? Vous bénéficiez alors d'une indemnité d'installation égale à 1 mois de salaire. Attention, cette indemnité est versée sous condition de déménager effectivement dans les 6 mois qui suivent l'embauche.

A EDF SA

Pour les jeunes embauché-es sans expérience professionnelle et ne touchant pas d'aide au logement :

Agent de maîtrise : une aide au logement vous est versée trimestriellement pendant 4 ans ; son montant varie en fonction de la zone géographique, de la composition familiale et est dégressif à partir de la 3^{ème} année ; le droit est ouvert dans les 15 mois suivant l'embauche.

Cadre débutant : l'indemnité d'installation s'élève à 3 mois de salaire (NR 170 échelon 4) pour une embauche en Ile de France, 2 mois dans les agglomérations supérieures à 10 000 habitants, 1 mois et demi dans les autres cas ; le droit à cette aide est ouvert dans les 15 mois suivant l'embauche.

A ENGIE, STORENGY, ELENGY ET GRTGAZ

La durée maximale entre l'embauche et le déménagement effectif est portée à 15 mois pour toucher l'indemnité d'installation. Si par ailleurs vous avez été embauché-e sans expérience professionnelle, 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-e salarié-e maîtrise, 2 mois pour un-e salarié-e cadre). Elle est versée en deux parts égales à 12 mois d'intervalle.

A RTE

La durée maximale entre l'embauche et le déménagement effectif est portée à 12 mois pour toucher l'indemnité d'installation. En complément, si vous avez été embauché-e avec ou sans expérience professionnelle et que vous êtes amené-e, en vue de tenir votre emploi, à déménager pour louer en propre un logement dans les 12 mois qui suivent l'embauche, vous pouvez également bénéficier d'une prime. Son montant est fonction de votre collègue, de votre rémunération principale et du montant de votre loyer charges comprises et il est plafonné (selon collègue et selon Ile de France ou non). L'aide est versée semestriellement sur une durée maximale de 5 ans et est réactualisée, à chaque versement, en fonction du loyer payé et de la rémunération principale.

AIDES À LA MOBILITE GÉOGRAPHIQUE

ARTICLE 30 DU STATUT DES IEG : MOBILITÉ LORS D'UN CHANGEMENT DE POSTE

Pour bénéficier de cette prime, il faut qu'il y ait nécessité de déménager en raison de l'éloignement du nouveau poste. Cette aide est équivalente à 2 mois de salaire versés après votre déménagement. L'employeur prend en charge les frais de déménagement après présentation de devis de déménageurs.

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.

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 pouvant pas dépasser 1 700 €. Versée en totalité pendant les 5 premières années, elle est dégressive à partir de la 6^{ème} année et s'interrompt au bout de 10 ans. C'est le directeur de la nouvelle unité qui en détermine le montant après négociation avec le salarié. L'attribution, le montant et la règle de dégressivité se négocient avant la mutation ; il n'y a aucune automaticité.

PÉCULE DE FIN D'OCCUPATION

Le pécule de fin d'occupation de logement est égal à 7,5% du loyer principal afférent à la période d'occupation (7,5% sont en outre déduits du loyer). Il concerne les logements du parc immobilier EDF et Engie (ex GDF-Suez) et a été étendu aux bénéficiaires de l'Action Logement. C'est-à-dire que lorsque vous quittez votre appartement, une somme vous est reversée équivalente à 7,5 % de la somme de vos loyers payés sur la période 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 6 mois qui suivent le départ. Le pécule est diminué de moitié au bout de 6 mois. Donc, gardez précieusement vos quittances !

LOGEMENT ASSIGNÉ

Attribué en particulier aux agents qui sont dans l'obligation d'habiter des logements situés à proximité des installations. En cas d'incident, les agents peuvent être alertés et se rendre sur place plus rapidement. A la production EDF, ces loyers sont écartés à 15% (4,3% dans l'hydraulique).

ACTION LOGEMENT (ANCIEN 1% LOGEMENT)

QU'EST-CE QUE L'ACTION LOGEMENT ?

Le 1% Logement (participation des employeurs à l'effort de construction) a été institué en 1953 pour les entreprises du secteur privé non agricole. A l'origine, ces entreprises devaient consacrer 1% de leur masse salariale au financement de la résidence principale des salariés. Après des baisses successives, ce taux est fixé depuis 1992 à 0,45%. La contribution des entreprises est pourtant restée pratiquement identique, puisqu'elle représente actuellement 0,95% de la masse salariale. La différence, soit 0,50%, est versée au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), qui finance diverses allocations logement sans contrepartie pour les entreprises. En 2010, le 1% logement est devenu l'Action Logement.

QU'EST-CE QUE LE CILGÈRE ?

Le Cilgère est l'organisme qui collecte les fonds obligatoires pour les IEG (www.cilgere.fr).

LES SERVICES DU CILGÈRE

- ▶ Faciliter l'accès au logement locatif par le biais du parc locatif et de la mise en place d'aides pour faciliter l'entrée dans le logement (Aides Loca-Pass et GRL « Garantie des Risques Locatifs »),
- ▶ Aider les salarié-es à devenir propriétaire et/ou à faire des travaux via des conseils en financement et des prêts dédiés (accession à la propriété...),
- ▶ Aider les salarié-es muté-es ou nouvellement embauché-es à trouver un logement (Aides Mobili)
- ▶ Aider les salarié-es en cas de difficultés (sauvegarde en cas de surendettement, aides et/ou prêts en cas de perte de revenus, séparation...).

L'Ufict CGT considère qu'il est impératif de mettre en place, dans nos entreprises, une véritable politique logement répondant aux besoins des salarié-es. D'ores et déjà, nous vous proposons de porter, ensemble, cette revendication au sein de vos comités d'établissement, en lien avec les commissions d'aide au logement.

