

- 9 Raymond Curie, *Interculturalité et citoyenneté à l'épreuve de la globalisation* (Recherche devant donner lieu à publication).
- 10 Jean-Pierre Garnier « Liberté, urbanité, sécurité » in *Politis, la revue*, 1995.
- 11 Pierre Bourdieu *La Misère du monde*, Paris, Le Seuil, 1993.
- 12 Bénédicte Madelin « La ville, de l'exception au droit commun » in *Territoires*, septembre 2002.
- 13 Robert Castel et Philippe Estebe « Du travail social à la gestion sociale du non-travail », *Esprit*, 1998.
- 14 *Les Cahiers pratiques du renouvellement urbain. Participation des habitants*, mars 2002.
- 15 Bruno Etienne « L'influence des radicaux musulmans n'a rien de massif » in *Libération* des 7-8 février 2004.

Les politiques publiques et la politique de la ville à la recherche de la paix sociale

Joan Nestor

Sociologue

Opacité autour du 1 % logement : qui veut le bonheur des locataires ?

L'article propose une analyse des évolutions du dispositif du 1 % logement depuis sa création. Il porte un regard sur les attentes contrastées vis à vis du 1 % entre l'intérêt des entreprises centré principalement sur la fidélisation de leur personnel au moindre coût dans une situation de chômage structurel et l'importance de la demande salariale dans un contexte de forte tension du marché locatif, notamment dans les grandes agglomérations.

La récente décision d'intégrer les fonds du 1 % dans le budget de l'Agence de rénovation urbaine pour le financement de projets de rénovation urbaine, ne risque-t-elle pas au nom de la mixité de l'habitat de contribuer à un creusement des écarts entre les salariés et les plus précarisés ?

Créé en 1943 sur l'initiative du patronat textile roubaisien, le 1 % logement est généralisé dix ans plus tard sur le territoire national pour favoriser la construction de logements pour les salariés des entreprises assujetties. La Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) a été instituée par décret le 9 août 1953. L'obligation de verser une taxe dont l'assiette équivaut à 1 % de la masse salariale est ainsi appliquée à l'ensemble des entreprises du secteur privé non agricole et aux EPIC qui emploient plus de neuf salariés. Il est perçu et géré localement par des organismes collecteurs, parmi lesquels les Comités interprofessionnels du logement (CIL) prennent progressivement une place prépondérante, aux côtés d'organismes consulaires.

La gestion du 1 % logement, relevant du seul CNPF, s'ouvre aux organisations syndicales dans les années soixante-dix¹. Par ailleurs, l'État va ponctionner de plus en plus le 1 % logement pour financer sa politique sociale², avant un retour à la normale en 2002. Les partenaires sociaux sont associés, en 1997, à la création de l'Union économique et sociale pour le logement (UESL), nouvel organe fédéral des collecteurs, chargé notamment de contrôler l'affectation des ressources. Dans un contexte de crise du logement social, de perte d'attractivité de l'accession à la propriété, de scandales financiers impliquant des collecteurs et autres acteurs locaux, l'UESL doit moraliser le système et

justifier les ponctions des pouvoirs publics. Le 1 % se centralise davantage, les acteurs locaux perdent en autonomie au bénéfice des partenaires sociaux et l'État reste présent *via* l'Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction (ANPEEC) chargée de contrôler les comptes des collecteurs. Le choix d'accroître la construction du logement social oriente les fonds en alimentant le budget de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU), chargée de financer les projets de rénovation urbaine présentés par les collectivités locales.

La vocation du 1 % logement à accompagner le développement du parc d'HLM a été confirmée par la convention du 3 août 1998, qui consacre une enveloppe de 4,5 milliards de francs (690 millions d'euros) au financement pour partie du logement social, la somme restante étant affectée au renouvellement du parc locatif des collecteurs. Devant la complexité du système, on peut se demander si l'évolution va favoriser la construction massive de logements sociaux, comme les autorités du monde HLM le proclament aujourd'hui.

Nous nous fixons ici un objectif plus limité, mais préalable et sans doute nécessaire : comprendre les besoins et la satisfaction des principaux intéressés par le 1 %, à savoir les entreprises et leurs salariés. Au cours d'une enquête de sociologie plus globale sur les rapports entre acteurs autour du 1 % logement³, nous avons analysé de plus près la partie entreprise/salariés. C'est du contraste entre les attentes et la satisfaction des deux parties (entreprises et salariés) vis-à-vis du système du 1 % qu'il est question ici.

1 – Des difficultés croissantes pour les salariés

De la sur-représentation des grandes et des très grandes entreprises

Notre échantillon, situé à Paris et en Province, comprend une majorité de très grosses entreprises, quelques-unes de 50 000 salariés et plus (dans l'aviation, l'automobile, la pneumatique et les transports), suivies de quelques grosses entreprises (agence intérim, 18 000, dont 5 000 permanents et 13 000 intérimaires, textile : 6 000 et 3 500), et de plus petites, diversifiées, comprenant quelques centaines de salariés. L'échantillon n'est pas représentatif des entreprises en France, massivement PME-PMI, mais ces dernières ne représentent qu'un tiers des salariés. D'après les grandes entreprises, les PME-PMI ne cherchent pas à bénéficier de contreparties à leurs collectes versées au 1 %⁴. Quelques très grandes entreprises font État de la mise en place de leurs propres critères de priorité d'attribution des logements en sus des critères du 1 %.

La forte demande salariale de logements locatifs

Les entreprises gèrent leur demande chacune selon des modalités propres, néanmoins, la demande locative de tous les salariés d'entreprise confondus comporte certains traits communs :

- La demande locative est très forte dans les grandes agglomérations, pas seulement à Paris. La baisse des taux de vacance (logements vides) est constatée partout.
- Pour autant, la question de la localisation est importante : des logements sont inutilisables à cause de leur réputation ou de leur localisation (la compagnie d'aviation reçoit des offres sur Orly mais en a besoin sur Roissy).
- Du Nord au Sud, la demande locative diminuerait pour voir s'accroître la demande de prêts à l'accession, opposant un « Nord locatif » et un « Sud proprio ». En IDF, le pourcentage de logements collectifs est de 72 %, celui des propriétaires de leurs logements est de 45,9 %, contre 56 % au niveau national⁵.

Différenciation sociale et exigences de la demande salariale

Il semble qu'un écart se creuse entre deux catégories également importantes pour lesquelles on manque de logements :

- Des profils peu solvables ont du mal à obtenir satisfaction (jeunes, divorcé(e)s, bas salaires).
- La partie supérieure, voisine ou au-dessus des plafonds de ressource (salariés âgés, techniciens), n'a plus accès aux prêts à l'accession⁶. Le niveau d'exigence est croissant, quelle que soit la situation des salariés, en rapport avec les évolutions de la consommation et aux conditions sociales d'existence :
- Les exigences des familles ne diminuent pas avec le niveau de revenu, au contraire : l'assiduité au logement social conduirait à être plus regardant chez les très démunis, tandis que les salariés ayant une charge pénible veulent un cadre de vie antistress.
- Les habitudes modernes conduisent les salariés à dénoncer l'exiguïté des pièces dans les logements proposés (tendance à la sous-occupation du logement, au vu des critères sociaux qui n'ont pas évolué).

La discrimination de la demande socio-ethnique

On ne perçoit aucune amélioration du point de vue de l'intégration de l'immigration *via* le logement social, au contraire⁷. Ce que l'on appelle parfois la « mixité sociale négative », ou le rejet plus ou moins avoué de certaines populations pour éviter les concentrations à problèmes ou la « dégradation des logements », fait l'enjeu de relations dissociées entre les entreprises et les autres acteurs du logement social :

- Le désaccord prévaut quand l'entreprise pâtit de ce rejet, ayant à loger des familles ou des célibataires immigrés rejetés à cause de leur couleur (quelle que soit leur nationalité, dans l'aviation, les transports ou l'intérim).
- L'entente sur la mixité sociale négative se fait si les entreprises n'ont plus de nouvelles familles immigrées à loger (comme l'automobile en IDF) ou si elles craignent pour le logement de leurs propres salariés. Ces différences d'appréciation se traduisent par l'acceptation ou le refus des entreprises (et des collecteurs) de faire une présélection en fonction des exigences de mixité sociale négative transmises par le bailleur⁸.

Quel est le taux de satisfaction de la demande salariée locative via le 1 % ?

Les entreprises (ou les institutions) n'ont pas de statistiques sur le degré de satisfaction de la demande de leurs salariés ; mais pour celles qui disposent de listes de demandes, en attente ou satisfaites, on a un taux de satisfaction d'environ un tiers des demandes par an, pour un délai moyen de 15 mois d'attente, soit des délais bien plus satisfaisants comparés à ceux des bailleurs HLM. Le 1 % est un plus pour se loger, mais on ne sait pas à combien de personnes il profite exactement. Le nombre de candidatures rejetées peut être important : en 2003, la compagnie d'aviation a logé 950 salariés sur 3 200 demandes reçues et 2 100 demandes traitées, pour 65 000 salariés. De même, le nombre de logements visités est élevé : pour 16 demandes locatives enregistrées et 6 demandes satisfaites en 2003, une petite entreprise a fait effectuer 62 visites... À noter que des entreprises pratiquent des critères d'ancienneté minimaux pour l'accès au 1 %, provoquant parfois le mécontentement voire l'agressivité des salariés intérimaires qui trouvent que le logement est un dû, comme à l'agence d'intérim. Côté salariés, la situation s'est donc dégradée. L'écart Paris-province semble se réduire, la tension du marché se généralise dans les grandes agglomérations (Lyon, Clermont, Nantes...)⁹. La rareté du locatif concerne les locataires « plafonds » et « planchers », tandis que les problèmes de discrimination continuent à aggraver l'accès aux logements.

2 – Entreprises et logement locatif : un intérêt variable, mais non vital

Comme d'autres rapports l'ont montré¹⁰, l'entreprise (le représentant de la direction générale¹¹) ne se considère pas comme responsable de l'évolution des *desiderata* des salariés. Il y a bien distorsion entre la demande salariale et la demande des entreprises, celle-ci ne comprenant celle-là qu'au filtre de ses propres intérêts.

Motivations de la demande des entreprises aux collecteurs

Les entreprises peuvent se soucier de leur *attractivité* pour les salariés de trois façons :

- Le *recrutement exogène* : pour ceux qu'elles veulent faire venir d'ailleurs, le logement devient un élément stratégique du recrutement.
- La *mobilité des salariés* : qui n'est pas possible sans l'accompagnement social en matière de logement.
- La *fidélisation des salariés* : l'ancienne stratégie de « fidélisation sociale » est en baisse, qu'elle fût de type paternaliste (entreprise pneumatique) ou fordiste (automobile) ; on en trouve des traces chez certaines PME ou entreprises provinciales (dans l'acier ou le textile¹²), tandis qu'une autre stratégie de « fidélisation concurrentielle » est importante pour des entreprises à faibles salaires et avantages sociaux et forte concurrence (agences d'intérim).

La tendance à l'externalisation et le passage au droit unique

Comme dans le cas de l'entreprise pneumatique, jadis paternaliste par excellence, l'ensemble des entreprises a tendance à se recentrer sur le métier et à déléguer le logement aux collecteurs (exception faite de l'entreprise de transports, pour qui la question est très sensible, du fait sans doute de la grande majorité d'opérateurs chez ses salariés). Partout, les patrimoines fonciers ont fondu et l'on passe à des réservations plus temporaires (droits uniques au lieu du droit de suite).

Si chaque entreprise a une attitude spécifique en la matière, il est possible d'identifier quelques profils types :

- Certaines grandes entreprises continuent de gérer elles-mêmes des réservations en droits de suite, allant jusqu'à investir dans des logiciels pour mettre en rapport l'offre et la demande (voire avec une relation directe avec des bailleurs pour une petite part de l'approvisionnement). Mais la proportion de logements rendus suite aux congés est relativement conséquente (liée à un déménagement, à une dégradation du parc et de son environnement, etc.) et la tendance est aujourd'hui à l'externalisation de cette prérogative vers les collecteurs.
- La tension qui s'exerce sur le marché locatif depuis quelques années et qui constitue un obstacle à l'accès au logement pour une proportion croissante de salariés a suscité un regain d'intérêt pour le 1 % dans un grand nombre d'entreprises situées dans les grands bassins d'emplois. Elles accentuent la pression sur les collecteurs pour l'obtention de logements locatifs. Elles vantent les mérites du LOCAPASS, notamment parce qu'il évite au salarié le versement de la caution.
- Un grand nombre d'entreprises, enfin, situées dans des marchés détendus, ne semblent pas ou très peu sollicitées par leurs salariés pour des demandes locatives et trouvent le 1 % inutilement coûteux.

Des exigences entendues par les collecteurs

L'héritage de l'histoire et d'une configuration locale pèsent toujours, certaines entreprises, plutôt des petites sans grands moyens de suivi mais aussi de très grandes, ne traitent qu'avec un seul collecteur local (avec ramifications nationales dans le cas des grandes). Le cas semble toujours répandu en province. Mais les grands collecteurs ne sont pas forcément les seuls retenus par les grandes entreprises. Elles refusent le monopole et font jouer la variété entre collecteurs. Elles trouvent dans les « moyens collecteurs » une plus grande adaptation à leur demande: ils sont plus captifs (moins en capacité d'aller courir les collectes de toutes les grandes entreprises).

Les entreprises sont plutôt satisfaites des services rendus par les collecteurs sur le plan « politique »: ils sont dans une logique commerciale qui reprend bien leurs préoccupations en positif ou les débarrassent, *a minima*, de préoccupations étrangères à leur métier. Même de petites entreprises se disent satisfaites, malgré la baisse des offres de logements depuis trois ans.

Les représentations négatives des autres acteurs du 1 %

Les relations avec les bailleurs, *a fortiori* avec les municipalités, sont le plus souvent secondaires, les entreprises ont rarement des relations directes avec bailleurs et municipalités. Néanmoins, elles se les représentent plutôt comme des freins ou des obstacles dans la réalisation de leurs objectifs:

- Les bailleurs sont censés être « tout-puissants » dans les commissions, ils fixent le montant des prix et orientent le type de réservations.
- Les municipalités sont réticentes devant les candidatures étrangères à leurs communes qu'elles ne peuvent monnayer auprès de leurs électeurs. Elles contestent des candidatures « surprises » des entreprises qui passent sans considération d'ancienneté devant les listes d'attente (grâce au 1 %).

Évolution du système du 1 % : un avis plutôt favorable

Traditionnellement, les entreprises approuvent dans l'ensemble les dispositifs du 1 %, ses directives nationales et l'attitude des collecteurs au niveau local. Les orientations plus récentes semblent ne pas changer la donne: les premières sont utiles face aux dérives, elles ont remis de l'ordre; les seconds apparaissent comme de « bons professionnels » (malgré quelques brebis galeuses), globalement réactifs par rapport à leurs demandes, dans un contexte de pénurie de l'offre et d'insatisfaction de la demande. Elles accompagnent également l'idée du mouvement de concentration des collecteurs sur une échelle régionale.

Néanmoins, l'abandon des prêts à l'accession est regretté face à la demande des salariés (y compris et surtout de base¹³).

Certaines entreprises considèrent que le 1 % devient une « *taxe plutôt qu'un service* » ou se font l'écho des doléances des collecteurs, moins autonomes qu'auparavant.

Sur le plan local (services fournis par les collecteurs), la critique la plus répandue va à l'encontre de gros collecteurs jugés moins réactifs et peu utiles au regard de la collecte versée. On craint également que la centralisation par l'UESL desserve certaines régions, « les problématiques d'une région n'étant pas celles d'une autre » (entreprise textile).

Le fonctionnement global leur semble pouvoir être amélioré, notamment sur la *circulation de l'information*:

- concernant les logements disponibles chez le collecteur ou le bailleur,
- ou sur l'utilité des placements financiers réalisés par les collecteurs.

Un rôle diminué dans l'utilisation des fonds, mais une influence commerciale

Pour l'entreprise, les enjeux principaux du 1 % sont *l'attraction et la fidélisation à moindre coût* du personnel. L'entreprise mobilise des ressources (collecte, filiales, modernisation, critiques) face aux diverses contraintes (sociales, économiques et réglementaires). Elle essaye de résoudre les problèmes rencontrés (incertitudes sur les délais d'attribution ou de gestion, acceptation des logements ou des locataires, circulation de l'information défectueuse) par des stratégies variées: développement de ses moyens propres, sélection accrue de ses partenaires (notamment des collecteurs), alliances avec d'autres entreprises.

La difficulté principale semble se situer pour elle au niveau des bailleurs, dans la mesure où elle ne trouve aucune solution idéale face au tarissement de logements qu'elle impute d'autant plus au bailleur que les relations directes avec lui sont faibles. Sa stratégie à l'égard des bailleurs est particulièrement hésitante, entre l'accord (comme sur la mixité sociale), le recours à la contrainte étatique (plus grand contrôle des bailleurs) ou à la négociation (pour obtenir des délais plus longs de placement des locataires).

L'entreprise n'est plus seule à décider des fonds 1 % versés, ayant perdu officiellement son compte d'entreprise chez le collecteur. Les entreprises ont entière liberté dans le choix des collecteurs, c'est l'occasion pour les plus importantes de mettre en œuvre une éventuelle stratégie de maximisation des prestations délivrées par le collecteur en contrepartie de leurs versements. Les grandes entreprises ont ainsi pour stratégie de les mettre en concurrence et de peser sur leurs choix par la collecte qu'elles représentent. Elles ont également pour pratique d'évaluer leur performance et ont souvent une représentation assez juste du jeu d'acteurs, notamment de la domination des bailleurs. Face à l'exigence des grandes entreprises clientes, les collecteurs franciliens ont pris le parti de conserver l'outil compte d'entreprise qui favorise les collectes les plus importantes.

Les grandes entreprises peuvent influencer sur les attributions en filtrant les candidatures des salariés et en assurant le rapprochement de l'offre et de la demande en leur sein, ce qui est également le cas d'autres entreprises (pré-sélection des candidatures, définition de critères supplémentaires...). Néanmoins l'évolution des enjeux de l'entreprise (recentrage sur le cœur de métier), la réglementation croissante du 1 % logement, ainsi que la tension locative ont pour effet de réduire les marges de manœuvre des entreprises à l'intérieur du système.

Balai des acteurs et... coup de balai

En somme la grande entreprise se trouverait devant un système qu'elle contrôle de moins en moins, du fait de la présence des acteurs comme l'État, les collectivités locales et ceux du logement social, mais qui continuerait à la satisfaire malgré tout. On peut se demander pourquoi ?

Risquons ici une double interprétation :

- Un *désintérêt relatif* : s'il est vrai que la demande sociale des salariés n'est prise en compte que dans la mesure où celle-ci correspond à ses intérêts, on peut comprendre la patience des entreprises dans un contexte où la pression du chômage pèse globalement sur le marché du travail et où donc les *desiderata* des salariés ne pèsent pas trop dans la balance, sauf cas particuliers, très concurrentiels (exemple des agences d'intérim, où la prestation logement rend attractif l'entreprise pour l'employé).
- Une *stratégie du moindre mal* : il est notoire que les entreprises se voient attribuer par l'opinion, surtout les plus grosses, des responsabilités vis-à-vis du chômage. Notre hypothèse est qu'elles accepteraient à ce titre l'intervention de l'État au nom des plus démunis, quitte à ce que l'argent du 1 %, prélevé sur la masse salariale et devenu moins vital pour le recrutement des salariés, serve à remplacer d'autres taxes sociales sur lesquelles elles n'auraient aucune prise, aucun des accommodements qu'elles trouvent auprès des collecteurs, dans un système du 1 % encore assez souple et orienté vers leurs besoins. Autrement dit, le moindre mal : devenu « *moins un service qu'une taxe* », le 1 % resterait, dans cette optique, moins une taxe qu'un service.
- Les bailleurs et les municipalités sembleraient être les grands gagnants du contrôle des ressources en logement. On peut néanmoins nuancer ce propos : les bailleurs disposent encore de logements qui ne sont pas attractifs (cités HLM en grande couronne) et si la médiation politique de la municipalité semble une garantie par rapport au paternalisme d'entreprise aux origines du 1 %, les municipalités ne représentent pas forcément l'intérêt général. On peut regretter surtout le manque de transparence de l'attribution des logements, le manque de comptes à rendre des uns et des autres sur les masses d'argent et

de biens manipulées, l'opposition entre salariés « nantis » passant grâce au 1 % devant des habitants en attente de longue date, l'opposition entre critères très sociaux et moins sociaux pour avoir accès à un logement décent, qui devrait être un droit non seulement de principe, mais qui « fasse jurisprudence », comme disent les juristes pour évoquer une législation efficace. Alors qu'il est de bon ton de vanter l'action décentralisée et la « gouvernance » régionale ou territoriale, on voit comment la gestion du 1 % a obéi à un mouvement inverse de centralisation pour échapper aux réseaux de notables et pour moraliser le système en contrôlant davantage l'usage des fonds. Mais, pour autant, tout dépend encore du sens donné par l'impulsion des pouvoirs publics. La loi Borloo financera-t-elle la construction sociale ou bien les bailleurs, voire les municipalités et les entreprises, pourront-ils satisfaire de secrets désirs de moyennisation de leur population de locataires, d'électeurs et de salariés pas pauvres, contribuant à opposer entre eux les demandeurs de logement et à disperser les plus démunis ? Ni les acteurs locaux ni l'acteur central ne présentent de garantie démocratique et de satisfaction des besoins. Tout dépend de leurs motivations et moyens, ainsi que des comptes qu'ils ont à rendre à la population.

- 1 Les cinq organisations syndicales dites représentatives (CGT, CFDT, CGT-FO, CGC, CFTC) entrent en 1974 au conseil d'administration de l'Union nationale interprofessionnelle du logement (UNIL), l'organe fédéral des CIL/CCI, et deviennent membres de droit des conseils d'administration des CIL en 1976, aux côtés du CNPF et de la CGPME.
- 2 Le taux de la collecte est abaissé par étapes pour ne représenter en 1992 que 0,45 %, le différentiel (0,5 %) alimentant le fonds de financement des aides à la personne, puis le financement du prêt à taux zéro (PTZ).
- 3 *Les Jeux d'acteurs autour du 1 %*, Catherine Bourgeois, Jules Meunier, Ivan Sainsaulieu, ANPEEC/LISE, 2004.
- 4 Dans une enquête précédente, on notait la variété et le caractère contradictoire des réponses des PME-PMI, à la fois attachées à leur politique sociale et à ce titre au 1 %, qu'elles utiliseraient de plus en plus, mais aussi peu connaisseuses d'un système dont elles verraient bien la disparition – Christine Corbille, *Les Petites entreprises*

- et le 1 % logement*, ANPEEC/IAURIF, mai 1991. De fait, le volume des réponses décroît avec la taille des entreprises.
- 5 Et les prix sont plus élevés dans les villes du Sud – Conseil supérieur du notariat, *Le Monde*, 1^{er} juillet 2004.
 - 6 Le gouvernement de droite semble se pencher là-dessus...
 - 7 La discrimination des personnes de couleur a été analysée antérieurement – cf. par exemple A. Tanter et J.-C. Toubon, « Mixité sociale et politiques de peuplement : genèse de l'ethnisation des opérations de réhabilitation », *Sociétés Contemporaines*, n° 8, 2000.
 - 8 « If you're white, it's all right; if you're brown, get around; but if you're black, brother, get back, get back, get back », comme dit la chanson (blues sur l'entrée en boîte de nuit).
 - 9 Les chiffres récents montrent cependant toujours « le paradoxe francilien en matière de logement », marché régional imparfait « où la demande solvable de logement est la plus forte » et « où la construction de logements neufs

par habitant est la plus faible ». 45 000 nouveaux logements sont demandés chaque année et le secteur locatif social a enregistré 315 000 demandes en 2002 avec un taux de vacance au plus bas (2,6 %). Le foncier disponible est moins en cause que le foncier « constructible », où la responsabilité de l'État et des élus est déterminante dans le cadre de l'aménagement du territoire. 3 millions de m² sont-ils « mutables » à court terme, relevant du ministère de l'Équipement et des entreprises de transports publics – Rapport de M. Pommellet, *Relancer l'habitat en IDF par la mobilisation des actifs fonciers publics*, présentation au congrès de l'AMIF, Sorbonne, juillet 2004.

¹⁰ Catherine Taisne, *Le 1 % logement, la mobilité professionnelle et les besoins des entreprises en matière de logement*, ANPEEC/IAURIF, mars 1991.

- ¹¹ Ce qui n'exclue pas l'implication d'autres instances de l'entreprise, notamment le CE.
- ¹² Ici on cherche des indicateurs d'intégration des salariés dans la ville, « dans la communauté », comme les investissements dans leur logement, leur revenu disponible, « tout est bon pour intégrer les salariés dans la vie active, même les droits ouverts »... (PME métallurgie). Et là on pratique des prêts maison, avec prélèvement mensuel sur le salaire (PME textile).
- ¹³ 57 % des accédants à la propriété par le biais du 1 % logement étaient ouvriers ou employés en 2002, soit 8 % de hausse par rapport à 2000 – *Le 1 % logement*, Édition 2003, ANPEEC.

Répliques et Controverses

