



Logement des agents publics : des avancées concrètes

La loi visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics, promulguée le 30 juin 2026, répond à un enjeu majeur : faciliter l'accès à un logement décent et proche du lieu de travail pour les agents des services publics.

Face aux difficultés croissantes rencontrées (trajets longs, coûts élevés, conditions de logement inadaptées...), cette loi introduit des mesures concrètes pour augmenter l'offre de logements dédiée aux agents publics, simplifier les procédures et sécuriser les parcours résidentiels.

Pour les employeurs publics, elle représente une opportunité d'agir plus efficacement en faveur de leurs agents. Elle marque ainsi une avancée significative pour améliorer les conditions de vie et de travail des agents publics, tout en offrant aux employeurs des outils concrets pour agir. En facilitant l'accès au logement, la loi contribue à :

- renforcer l'attractivité des métiers du service public ;
- améliorer la qualité du service rendu aux usagers ;
- optimiser la gestion des parcs immobiliers publics.

Les employeurs publics sont invités à se saisir de ces nouvelles dispositions pour mettre en œuvre des solutions adaptées à leurs besoins et à ceux de leurs agents.

Découvrez ci-dessous les dispositions de la loi et leurs impacts concrets. Certaines mesures doivent être précisées par des décrets : clause de fonction, création de filiales par les établissements publics de santé et adaptation des dispositions réglementaires relatives à la gestion en flux.

[Consulter la loi](#) 

[D'autres informations sur le portail logement](#) 

Extension de la « clause de fonction » pour les logements attribués aux agents publics

La loi instaure une clause de fonction pour les logements sociaux réservés par les employeurs du service public et attribués à leurs agents. Cette clause permet à l'employeur de mettre fin au bail d'un logement attribué à un agent lorsque celui-ci quitte son poste, sous réserve de garanties (préavis de 6 mois, exceptions ou prolongation du maintien dans les lieux pour situations difficiles : handicap, situations exceptionnelles d'ordre médical, familial ou professionnel).

Cette disposition est applicable aux employeurs des trois versants de la fonction publique, ainsi qu'aux entreprises publiques ou privées de transports collectifs publics (ferrés ou routiers) en zone tendue. Elle concerne les réservations de logements sociaux obtenues par financement, apport de terrain ou garantie d'emprunt. Elle ne concerne pas les réservations obtenues en contrepartie de la participation des employeurs à l'effort de

construction (PEEC).

Ce qui change

Avant : les logements sociaux réservés par les employeurs et attribués aux agents publics pouvaient rester occupés même après qu'ils ont quitté leurs fonctions, limitant la rotation et réduisant l'offre disponible pour les agents nouvellement recrutés. Les employeurs n'étaient pas incités à investir dans l'acquisition de droit de réservation.

Après : avec la clause de fonction, les logements sont libérés plus rapidement, ce qui permet d'accueillir de nouveaux agents en besoin de logement.

Un exemple concret : un agent d'une collectivité territoriale quitte son poste pour aller travailler dans une entreprise privée. Avec la clause de fonction, le logement social est libéré après un préavis de 6 mois, permettant à un autre employé de la collectivité d'y accéder.

Meilleure localisation des logements réservés

La loi permet aux employeurs de mieux cibler l'emplacement des logements sociaux qu'ils réservent, pour les agents exerçant des métiers liés à la sécurité ou travaillant en horaires décalés (gardiens de prison, douaniers, conducteurs de bus etc..).

En effet, les réservations de logements sociaux sont gérées en flux, chaque réservataire disposant d'un droit de réservation sur une part du flux. Il existe cependant des exceptions pour certains métiers liés à la sécurité et pour les établissements publics de santé ayant la nécessité de trouver sur un territoire un logement proche de leur lieu de travail. La loi étend ces exceptions pour les services du ministère de la justice, des douanes, et pour les entreprises de transports collectifs publics en secteur tendu.

Ce qui change

Avant : les logements réservés par les employeurs étaient répartis dans l'ensemble du parc social. Les agents pouvaient se voir proposer des logements éloignés de leur lieu de travail ou dans des secteurs dans lesquels leur sécurité et celle de leur famille n'était pas garantie, ce qui compliquait leurs interventions en urgence ou leur quotidien.

Après : les logements pourront désormais être mieux situés par rapport aux lieux d'affectation, améliorant ainsi la qualité de vie des agents.

Un exemple concret : un gardien de prison affecté dans un centre pénitentiaire se voit proposer un logement à moins de 15 minutes de son lieu de travail, dans un secteur sécurisé.

Cette mesure fonctionne de concert avec la clause de fonction, permettant ainsi aux employeurs de disposer dans la durée de logements sociaux, bien situés par rapport à l'exercice des missions de leurs agents.

Augmentation des droits de réservation de logements pour les employeurs publics

La loi relève les droits de réservation que les employeurs publics peuvent obtenir en contrepartie d'une cession de terrains avec décote jusqu'à 50 % (contre 10 % auparavant). Cela incite davantage les employeurs publics à faciliter la production de logements sur les terrains leur appartenant.

Ce qui change

Avant : les employeurs publics disposaient de droits de réservation limités, ce qui restreignait leur capacité à loger leurs agents, notamment dans les zones où la demande est forte, et ne les incitait pas à céder ces terrains.

Après : avec 50 % de droits de réservation, un employeur public pourra réserver davantage de logements pour ses agents, réduisant ainsi les délais d'attente.

Un exemple concret : une administration cède un terrain avec décote pour la construction de logements sociaux. Grâce à la loi, cette administration pourra réserver en contrepartie

jusqu'à 50% des logements construits pour ses agents. La part de logements effectivement réservée sera déterminée en fonction des autres financeurs du projet. Ce dispositif sera également applicable en cas de mise à disposition de terrain via un bail emphytéotique.

Simplification des règles d'urbanisme pour construire des logements dédiés

La loi permet des dérogations aux règles d'urbanisme (PLU) pour faciliter la construction de logements réservés aux agents publics, y compris sur des terrains affectés à des équipements publics ou des structures d'hébergement.

Ce qui change

Avant : les contraintes urbanistiques ralentissaient ou empêchaient la construction de logements pour les agents publics, même lorsque des terrains étaient disponibles.

Après : les employeurs publics peuvent désormais construire plus rapidement des logements sur des terrains qu'ils possèdent, sans être bloqués par des règles urbanistiques ou sans attendre leur modification.

Un exemple concret : un centre hospitalier possède un terrain inutilisé en zone constructible, mais pour lequel le PLU ne prévoit pas qu'on puisse y construire des logements. Grâce à la loi, il peut solliciter une dérogation pour y faire construire des logements intermédiaires pour ses soignants, sans attendre une modification du PLU. La dérogation est accordée par l'autorité qui délivre le permis de construire (la mairie dans la plupart des cas).

Simplification de la gestion du parc de logement pour les hôpitaux publics

Les établissements publics de santé peuvent désormais plus simplement confier la gestion de leur parc de logements, tout en conservant le recouvrement des impayés sous l'autorité du comptable public pour protéger leurs deniers.

Ils peuvent également constituer des filiales dédiées à la gestion de leur parc de logements ou prendre des participations dans des sociétés à cet effet.

Ce qui change

Avant : les hôpitaux ne pouvaient déléguer l'ensemble de la gestion des logements, ce qui pouvait être chronophage, surtout pour les petites structures.

Après : ils peuvent confier cette gestion à des mandataires spécialisés, tout en gardant le contrôle sur les aspects financiers sensibles (comme la gestion des impayés). Ils peuvent également créer des structures professionnelles dédiées, par exemple en s'associant à un bailleur pour gérer plus efficacement leur parc de logements.

Un exemple concret : un hôpital dispose d'un immeuble de logements destiné à ses agents. Il pourra en confier la gestion à une agence, qui pourra ainsi rédiger les baux, assurer les états des lieux, suivre le paiement des loyers, engager les dépenses à la charge du propriétaire, etc. Cela lui permet de se concentrer sur ses missions médicales, tout en offrant un meilleur suivi aux agents locataires.

La lettre « Flash RH » est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Conception et réalisation : Aphania. Routage : logiciel Sympa.

Directeur de la publication : Boris MELMOUX-EUDE

Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON