

Propositions en vue de la revalorisation du métier de gardien d'immeuble

Rapport
au ministre du logement et de la ville

présenté par
le groupe de travail constitué
sous la présidence de

Françoise et Philippe Pelletier,
avocats,
Lefèvre Pelletier & associés

Octobre 2008

Sommaire

(référence est faite aux numéros de paragraphes)

Introduction (n^os 1 à 7)

- lettre de mission
- le groupe de travail
- le calendrier de la mission
- contributions et auditions

Chapitre 1 : le constat (n^os 8 à 42)

Chapitre 2 : les objectifs (n^os 43 à 50)

Chapitre 3 : la reconnaissance du métier de gardien (n^os 51 à 58)

Chapitre 4 : la formation du gardien (n^os 59 à 68)

Chapitre 5 : le statut social du gardien (n^os 69 à 72)

Chapitre 6 : le logement du gardien (n^os 73 à 83)

Chapitre 7 : le maintien et la promotion de la fonction de gardien (n^os 84 à 102)

Conclusion (n^os 103 et 104)

récapitulatif des 32 propositions
recommandations du groupe de travail

Annexes

- I.** lettre de mission
- II.** composition du groupe de travail
- III.** liste des auditions
- IV.** contributions écrites

« C'est au quotidien, par leur attitude, leur écoute, leurs petits services, leur présence, leur accueil et leurs tactiques que les gardiens concierges, de manière anonyme et silencieuse, produisent du sens et de la convivialité »

H. Marchal, J.M. Stébé

(Les gardiens-concierges dans l'habitat social, un rouage clef de la vie quotidienne, in l'accueil dans la ville, les anales de la recherche urbaine n° 94 (décembre 2002), p. 53 et s.)

Introduction

1) Adopté le 3 octobre 2008 à l'unanimité des membres du groupe de travail, ce rapport marque le terme d'une réflexion collective, menée dans le temps bref assigné à la mission, en vue d'identifier quelques principales propositions de nature à la fois à maintenir la présence de gardiens d'immeubles partout où ils se trouvent, favoriser l'introduction de gardiens dans les immeubles qui en sont dépourvus et, de façon générale, à revaloriser le métier.

2) Par une lettre de mission du 16 juillet 2008, madame Christine Boutin, ministre du logement et de la ville, confiait à Françoise et Philippe Pelletier, avocats associés, le soin de réunir un groupe de travail représentatif, de façon à articuler des propositions en vue d'une revalorisation du métier de gardien d'immeuble, demandant que le rapport lui soit remis début octobre afin que, si des dispositions législatives s'avéraient nécessaires, elles puissent être examinées à l'occasion de la discussion parlementaire du projet de loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.

On trouvera en annexe 1 une copie de la lettre de mission.

3) La composition du groupe de travail a traduit une double préoccupation : former une équipe resserrée, compte tenu notamment de la contrainte de réunions hebdomadaires ; ouvrir le groupe à l'ensemble des milieux professionnels concernés.

Le groupe a ainsi réuni gardiens d'immeubles, propriétaires, copropriétaires, locataires, gestionnaires et juristes.

Plus particulièrement, la composition du groupe révèle la présence de trois groupes propriétaires de logements sociaux ou conventionnés, à Paris, en région parisienne et sur l'ensemble du territoire, trois propriétaires représentant des patrimoines institutionnels privés, trois représentant des gardiens d'immeubles, deux gestionnaires de copropriété, l'un indépendant, l'autre représentant un réseau de syndics de copropriétés, un copropriétaire membre d'un conseil syndical, un locataire membre du conseil d'administration d'une société immobilière et un troisième avocat.

Chaque membre du groupe de travail disposait d'une compétence juridique, sociale ou immobilière, ou d'une expérience de terrain qui ont enrichi les travaux.

On trouvera en annexe 2 la liste des membres du groupe de travail .

4) Du 23 juillet 2008, date de son installation par le directeur du cabinet du ministre du logement et de la ville, au 9 octobre 2008, date de la remise du présent rapport au ministre, le groupe de travail a consacré à sa mission sept séances plénières et cinq séances d'auditions, compte non tenu de réunions informelles et d'auditions particulières.

C'est donc un travail d'une grande intensité, mené dans un temps contraint, que le groupe a réalisé au service de cette mission.

En juillet, le groupe s'est consacré à définir sa méthode de travail et mettre en commun l'expérience de ses membres.

Courant septembre, le groupe a procédé à cinq auditions groupées des mouvements et fédérations des milieux sociaux économiques concernés : bailleurs sociaux, partenaires sociaux, locataires, gestionnaires de copropriété, propriétaires privés et copropriétaires, énoncés selon la chronologie des auditions.

Enfin, et à leur demande, un conseiller technique auprès du ministre du logement et de la ville, le directeur de l'action sociale et des gestionnaires d'immeubles, membres d'une même association, ont été entendus par les rapporteurs du groupe de travail.

On trouvera en annexe 3 la liste des auditions.

5) Des contributions écrites ont été aussi adressées au groupe de travail et sont regroupées en annexe 4 à ce rapport.

Ces contributions manifestent, s'il en est besoin, l'intérêt particulier du sujet traité, et une relative convergence dans le constat de la situation et les voies de solution.

6) Le groupe de travail a manifesté sans désemparer le désir de caractériser ses travaux par une recherche permanente de concertation en vue d'obtenir l'adhésion de chacun des membres du groupe aux propositions articulées dans ce rapport.

Il a paru en effet essentiel au groupe de travail que ses propositions puissent être ultérieurement comprises et acceptées par l'ensemble des milieux professionnels, associatifs et administratifs concernés. Le souci d'équilibre entre les intérêts en présence, parfois contradictoires, a constitué un guide constant de la démarche entreprise : le groupe n'a eu de cesse de chercher le juste compromis et le bon équilibre entre les intérêts des occupants de l'immeuble et ceux des gardiens.

Les membres du groupe de travail partagent la conviction que cette façon de procéder permet une concertation efficace entre la société civile et l'autorité publique, de nature à favoriser une bonne adhésion générale aux propositions articulées par le rapport, en vue de leur mise en œuvre.

7) Le présent rapport a été adopté le 3 octobre 2008 à l'unanimité des membres du groupe de travail. Lorsqu'une réserve a pu être exprimée par un membre du groupe de travail à l'occasion de l'énoncé d'une proposition, elle est mentionnée dans le rapport et fait corps avec celui-ci.

CHAPITRE 1^{er} : LE CONSTAT

« Est considérée comme concierge, employé d'immeuble, femme ou homme d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions » (art. L. 7211-2 du code du travail).

Un peu d'histoire

8. L'historien Jean-Louis Deaucourt indique que le « concierge », également nommé « portier » ou « suisse », est apparu très tôt dans la littérature du Moyen-Age, manifestant ainsi sa présence dès cette époque, qui s'est perpétuée jusqu'à nos jours.

La littérature du 17^{ème} siècle offre davantage de précisions sur leur fonction : « les signes de leur présence se multiplient » et leur tâche est bien de « fermer et ouvrir les portes, empêcher les vols domestiques ».

Au 18^{ème} siècle, la présence du gardien se banalise et on dénombre par exemple un gardien pour 90 habitants dans le secteur du Marais à Paris.

Deaucourt le présente comme un « homme de confiance » dont la présence est « un gage de sécurité », et qui rend de multiples services comme « filtrer les visiteurs, les renseigner, distribuer le courrier, entretenir les parties communes ».

L'histoire montre que, le gardien concierge est une personne logée sur place, de confiance, chargée de surveiller, renseigner, entretenir les parties communes, et qu'elle rend bien des services annexes.

9. La nécessité de valoriser ce métier ne date pas d'aujourd'hui : il a été souvent l'objet de caricatures tant dans la littérature (« Mme Pippelette ») que dans les dessins (voir les caricatures de Daumier).

Mais il a été aussi l'objet d'attentions particulières pour défendre ses conditions de travail, de logement, de salaire. En 1930 déjà, une commission parlementaire invite au palais Bourbon tous les mandataires responsables des organisations syndicales des catégories d'assujettis dits « gens de maison » pour étudier les modalités d'application de l'article 2 de la loi sur les assurances sociales. Parmi les gens de maison figuraient les concierges.

10. La loge du gardien se situe dans un espace frontière entre le dehors -la rue- et le dedans –les parties communes de l'immeuble étant le début du « chez soi » de l'habitant-. De ce fait, le gardien logé sur place a pu être surnommé le « Cerbère », en allusion au dieu qui accueille et protège la voie des Enfers de toute intrusion non souhaitée. Comme le Cerbère de l'Antiquité, il est à la fois redouté et apprécié. Cette disposition stratégique de la loge dans l'espace physique de l'immeuble est une donnée à prendre en compte pour comprendre sur le plan symbolique l'attrait et le rejet du métier.

11. Pour valoriser le métier, certains ont imaginé modifier l'appellation « concierge ». Or, il ne semble pas que cela soit une revendication des intéressés, ni même un symbole de revalorisation de l'image du gardien.

D'ailleurs, bon nombre de professions à la fois respectées, respectables et redoutées ont fait l'objet de nombreuses caricatures sans que l'on s'en émeuve ou que l'on veuille en modifier le nom (Daumier au XIXe, Cabu de nos jours, ... ont souvent caricaturé les médecins, notaires, hommes politiques, etc.). Et nul ne songerait à modifier l'appellation du « concierge » d'un hôtel, dont le métier est véritablement reconnu et valorisé.

Description du métier

12. Etre gardien aujourd'hui signifie veiller au respect du règlement d'un immeuble collectif ou d'un ensemble immobilier. Le métier consiste à réaliser certaines tâches « classiques », comme la surveillance des bâtiments, le nettoyage des parties communes, la représentation du bailleur et encore souvent la distribution du courrier. Mais au-delà de ces activités traditionnelles, la profession de gardien

comprend des missions valorisantes : participation à la gestion locative, contribution au développement social du site du quartier. Etre gardien, c'est ainsi assurer une présence humaine et active pour favoriser la qualité de vie des habitants.

13. En réalité, la profession de gardien d'immeuble a évolué, ces dernières années, de façon fort différente suivant ses cadres et lieu d'exercice :

- Dans les grands ensembles locatifs, publics et privés, ou dans les patrimoines détenus par des entreprises dotées de services des ressources humaines, le métier s'est valorisé par la professionnalisation des gardiens et l'accroissement du champ des tâches qui leur sont confiées. Dans ces secteurs, le nombre des gardiens continue à progresser régulièrement et le relais des générations est assuré.
- A l'inverse, dans les immeubles urbains plus petits, détenus en copropriété ou par des personnes physiques (souvent une indivision ou une société civile immobilière familiale), le métier tend à s'étioler, parfois à disparaître, pour des raisons essentiellement économiques. On assiste ainsi trop souvent à la suppression de la fonction de gardien lorsque son titulaire part en retraite, et peu est fait pour redonner sens et dynamisme au métier.

Ce tableau contrasté a été présent à l'esprit des membres du groupe de travail, conscients que les progrès constatés ici ne concernent que 10 % environ de l'effectif actuel de la profession, justifiant ainsi que l'essentiel des propositions portent sur la situation des gardiens de petits immeubles privés, le plus souvent détenus en copropriété, qui représentent l'essentiel des effectifs actuels et l'objet principal de la revalorisation recherchée.

14. Dans le vaste champ de ces immeubles où le gardiennage est fragilisé, une remarquable enquête, menée en 2007 par le groupe Ambroise Bouteille et associés (commandée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, les partenaires sociaux signataires de la convention collective des gardiens, les concierges et employés d'immeuble et les AGEFOS-PME), a demandé aux gardiens d'immeubles de recenser eux-mêmes leurs tâches traditionnelles :

Veille technique	<ul style="list-style-type: none"> - Ascenseurs et chaufferie - Accès et surveillance des entreprises intervenant dans les parties communes de l'immeuble. - Petites réparations ou transmission de l'information sur le dysfonctionnement au gestionnaire - Relevé des compteurs d'eau et d'électricité.
Gestion administrative	<ul style="list-style-type: none"> - Affichage des informations transmises par l'employeur ou le gestionnaire.
Entretien des parties communes	<ul style="list-style-type: none"> - Sortie des poubelles. Dans le cas où le gardien est une femme, cette tâche est fréquemment confiée à un employé homme, une société extérieure, ou parfois l'époux de la gardienne. - Halls, escaliers, caves, ascenseurs, parking, vitres...
Sécurité et lien social	<ul style="list-style-type: none"> - Présence vigilante lorsque le gardien est en service permanent ou complet - Attention générale, y compris durant la réalisation de ses tâches, à la sécurité des locaux et des personnes. On constate qu'il y a moins de décès pendant les canicules, moins de cambriolages, lorsqu'il y a un gardien dans l'immeuble. - Respect du règlement de co-propriété. - Lien social dans l'immeuble.
Services aux résidents	<ul style="list-style-type: none"> - Petits services ponctuels d'aide à la personne.

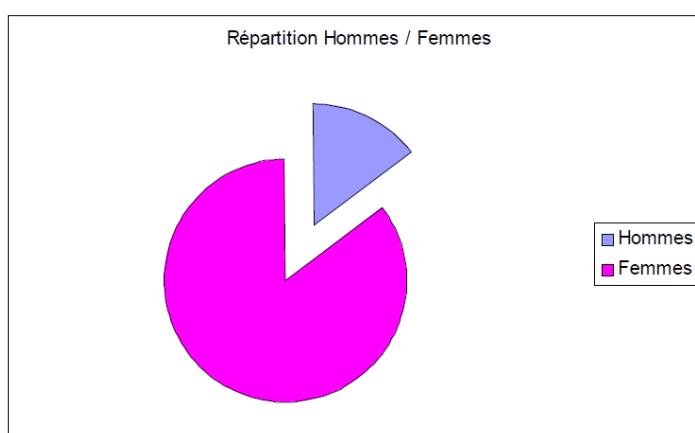
15. A côté de ces tâches traditionnelles, de nouvelles tâches, de plus en plus techniques, se développent. La petite maintenance et l'entretien représentent des demandes croissantes des employeurs. En effet, ces services sont sources de coûts importants et de délais trop longs lorsqu'ils doivent être réalisés par des professionnels extérieurs, et les copropriétés gagnent à faire effectuer ces travaux en interne. Les compétences dans ce domaine deviennent une vraie valeur ajoutée.

L'automatisation et la technicité des équipements créent une complexification générale de l'environnement de travail des gardiens d'immeubles. La surveillance et les petites réparations ou réglages deviennent plus difficiles, le gardien doit être capable d'évoluer dans ce contexte. Tel a été le cas, lorsque des clefs ont été remplacées par des bips : le gardien a du gérer les stocks, voire les reprogrammer.

16. Les gardiens sont aussi amenés à connaître les normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement. Il peut être demandé au gardien de connaître les grandes lignes des bilans amiantes ou bilans énergétiques réalisés dans chaque immeuble pour aiguiller les sociétés prestataires de service. (par exemple : pouvoir dire à une entreprise de maçonnerie ou de peinture où se trouvent les zones contenant de l'amiante afin que les ouvriers se protègent en conséquence).

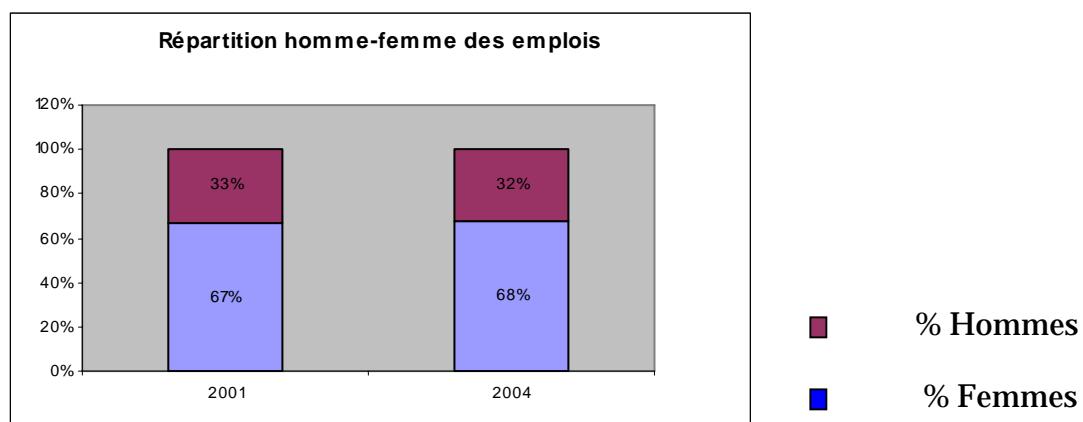
Description des personnes occupant un poste de gardien

17. La profession de gardien d'immeuble est, dans l'ensemble, très largement féminisée, puisque 85 % des gardiens sont des femmes et 15% sont des hommes.



Source : enquête sur les logements des gardiens et l'impact sur leurs conditions de travail. CMIE (2002)

18. Les deux tiers des emplois sont occupés par des femmes. Cette proportion est relativement stable entre 2001 et 2004. Chez les employés d'immeubles, la proportion d'hommes et de femmes est identique à la répartition globale (67% de femmes et 33% d'hommes) et reste stable. Chez les gardiens, la proportion est aussi globalement la même, mais la part des femmes augmente légèrement (68% des femmes en 2001, 70% en 2004) et les chiffres de 2005 confirment cette tendance. De même les copropriétés gérées par des syndics bénévoles semblent employer davantage de femmes que la moyenne des copropriétés.

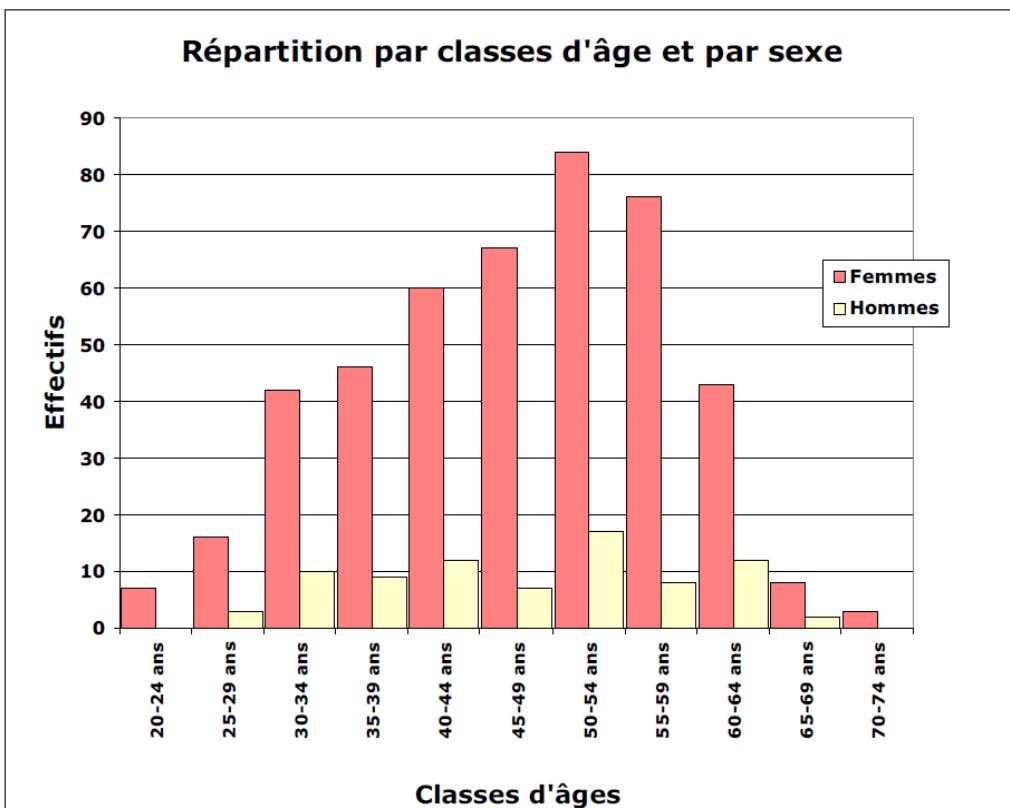


Source : IONIS 2004, traitement AB&A

19. La moyenne d'âge des gardiens d'immeubles est de 48,4 ans, soit presque 11 ans de plus que l'âge moyen de la population active du tertiaire (37,6 ans en 2003). A noter que les femmes ont en moyenne un an de plus que les hommes.

Sexe	Age
Femme	48.7
Homme	47.8
Total	48.4

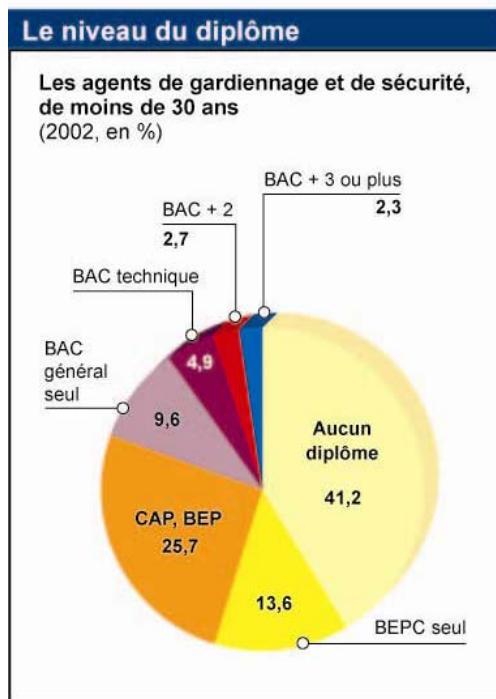
Source IONIS 2004, effectif : 164 200



Source : IONIS, 2004

L'accès au métier

20. Pour occuper un poste de gardien d'immeuble, le diplôme requis n'est pas très élevé et le niveau de formation initiale n'est en général pas un critère de recrutement. Il existe le CAP de gardien d'immeuble ou le certificat d'agent polyvalent pour la gérance de logements sociaux. Deux autres CAP peuvent être appréciés : maintenance et hygiène des locaux, et agent de prévention et de sécurité. Même si ces formations sont homologuées par le ministère du Logement et de la Ville, on ne devient pas principalement gardien d'immeuble par vocation, mais par défaut. Le niveau de qualification de la profession est donc faible puisque 61% des gardiens ont au plus le BEPC et 25 % un CAP ou un BEP. Les jeunes ne sont pas beaucoup plus qualifiés, puisque seuls 20 % ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat.



Sources : enquête emploi Insee, traitement Dares, sauf emploi par région (recensement de la population).

21. Toutefois, le niveau de formation dans la branche serait en augmentation, en particulier dans le logement social où des tâches plus qualifiées se développent. Il ne serait pas rare aujourd’hui de voir postuler des personnes de niveau Bac ou Bac+2. L’expérience et les compétences acquises dans les précédents emplois, même au sein d’autres secteurs d’activités, joueraient en revanche un rôle déterminant. La plupart des gardiens sont entrés dans le métier après un ou deux emplois antérieurs, et après des périodes de chômage ou une reconversion (accompagnée par des organismes comme FRANCHIR, le CEFLU et les GRETA). Les expériences et formations précédentes sont des atouts valorisés lors des recrutements, mais pas toujours reconnues, notamment en termes de rémunération.

22. Les méthodes de recrutement, souvent peu formalisées dans les copropriétés, reflètent la nature particulière du métier dans lequel la confiance joue un rôle primordial. Le bouche-à oreille est le moyen de recrutement le plus privilégié des employeurs. Cela permet d’avoir affaire à quelqu’un de recommandé et de gagner du temps en évitant de publier une annonce, trier les candidatures et rencontrer des postulants.

Le milieu se prête particulièrement à ce type de démarche, puisqu'il fonctionne largement en circuit fermé, souvent familial ou communautaire.

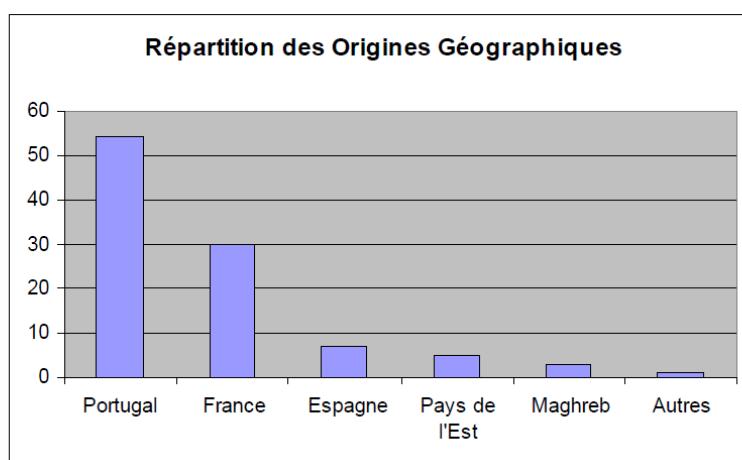
23. Néanmoins, les méthodes de recrutement sont différentes selon le type d'employeur. Les postes avec une dominante d'accueil, d'administratif, de présence vigilante et de ménage sont plutôt attribués à des femmes. Les postes avec davantage de tâches physiques (espaces verts, grands containers de rejets, maintenance, etc.) sont plutôt attribués à des hommes.

L'âge est aussi un critère d'entrée dans les emplois. Les employeurs institutionnels en particulier dans le logement social auraient tendance à recruter des personnels plus jeunes que les autres : même dans ces structures, l'âge d'entrée en poste est rarement inférieur à 30 ans.

24. En termes d'origines géographiques, celles le plus fréquemment représentées sont :

- le Portugal 53,9%,
- ensuite la France 29,8%,
- puis l'Espagne 7,1%.

La péninsule ibérique est représentée à 61%.



Source : enquête CMIE 2002-2004

Conditions de rémunération

25. Si le niveau de qualification de gardien d'immeuble est peu élevé, pour l'essentiel, ces emplois sont stables (87 % de CDI). Si les gardiens travaillent en moyenne 39 heures par semaine, l'amplitude de travail d'un gardien à service permanent ou complet peut atteindre 49 heures. Le salaire médian est de 1 100 euros par mois environ. Cependant la précarité s'est fortement développée et représente désormais près de 10 % des emplois. Le temps partiel est aussi assez répandu, de l'ordre de 15 % des emplois.

26. La négociation individuelle est inégalement mise en œuvre par les employeurs et les salariés. Les salariés semblent éprouver une certaine difficulté à demander les augmentations de salaire. Les personnes étrangères ou embauchées tardivement n'osent pas demander une augmentation, se sentant gênées ou craignant de perdre leur emploi. L'absence d'entretien annuel avec les syndics bénévoles et professionnels ne fournit pas l'occasion de formaliser cette demande. Chez les employeurs institutionnels, malgré des entretiens annuels plus systématiques, les demandes individuelles semblent également assez rares.

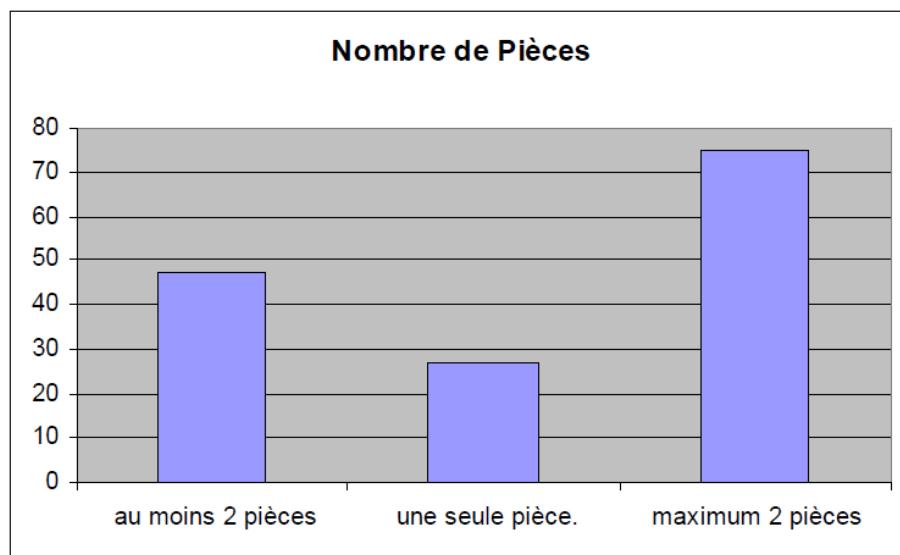
27. L'existence de revenus complémentaires représente une part non négligeable des revenus. Cela est dû pour l'essentiel à la rémunération de gré à gré des services rendus aux copropriétaires, qui dépend principalement de la personne bénéficiaire du service.

Conditions de logement

28. Le logement de fonction représente un revenu en nature pour les gardiens. Ceux-ci sont souvent attirés par cet emploi en raison du logement de fonction, mais ce logement serait mal « valorisé » par rapport à la réalité des loyers du marché.

Les conditions de logement sont un facteur d'attractivité important. Certaines caractéristiques ont été relevées :

- surface du logement : 49,8% des logements ont une surface inférieure à 35 mètres carré ;
- bureau d'accueil séparé : 24,3% de la totalité des loges ont un bureau séparé ;
- Nombre de pièces :
 - 47% des logements ont au moins 2 pièces ;
 - 28,7% ont une seule pièce ;
 - 75% en ont un maximum de 2 pièces.



Source : CMIE, 200-2004. enquête sur les logements de gardiens.

Statut social du gardien

29. La profession de gardien d'immeuble est régie par trois conventions collectives :

- Les gardiens d'immeubles appartenant au secteur privé, relèvent de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employées d'immeuble (CCN n°3144). Le champ d'application professionnel regroupe les personnes physiques ou morales qui emploient du personnel ayant ou non un logement de fonction, chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances. Les salariés relevant de cette CCN, exercent dans le

secteur privé, principalement dans des immeubles en copropriété, secondairement dans des ensembles immeubles détenus en mono-propriété souvent institutionnelle.

- Certains personnels, dont les fonctions et la dénomination sont celles de gardiens, sont employés par des entreprises relevant du champ d'autres Conventions Collectives Nationales, mais ne sont pas régies par la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeuble. En effet, les gardiens exerçant leur métier dans un immeuble locatif social, relèvent de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n°3191). Ces salariés exercent pour des entreprises sociales de l'habitat.

Il existe enfin une troisième convention collective, la CNN du personnel des sociétés coopératives d'HLM.

Certains employeurs, notamment ceux qui disposent de grands patrimoines, ont des accords propres à leur groupe (ICADE par exemple).

Perception du métier de gardien

30. Depuis une quinzaine d'années, les gardiens d'immeubles du logement social sont considérés comme des acteurs clés de la régulation sociale des quartiers dits sensibles. Les gardiens considèrent le « contact humain » comme la dimension essentielle de leur métier, et n'entretiennent pas des relations purement rationnelles et impersonnelles avec les habitants. Immergés dans le monde social et matériel des locataires, les gardiens finissent par voir en eux plus que de simples « clients », si bien que des rapports personnalisés émaillent les journées de ces agents de terrain. Cette relation est renforcée par le fait que 83% des gardiens d'immeubles logent là où ils travaillent et sont donc engagés dans la vie sociale de leur quartier.

31. La présence des gardiens dans les espaces semi-publics et semi-privés que sont les halls d'entrée ou les étages, joue également un rôle dans la vie des habitants. Ces lieux, que connaissent bien les agents de terrain en raison de leurs responsabilités en matière de ménage et d'entretien technique, sont des endroits privilégiés pour l'exercice d'une médiation personnalisée. En effet, cette présence à l'intérieur des

immeubles est souvent l'occasion pour les agents de terrain de rappeler les règles de civilité tout en continuant à « faire le ménage ». Cette présence se révèle souvent déterminante pour la qualité de vie dans les quartiers. C'est au quotidien que les gardiens luttent, dans la mesure du possible, contre les incivilités et les dégradations. De ce point de vue, le logement de fonction semble jouer un rôle décisif car il permet une plus grande implication des gardiens.

Les attentes des résidants

32. L'effet générationnel engendre des différences de vision des missions du gardien. Les jeunes cherchent à baisser les charges à court terme et seraient de plus en plus souvent tentés de se passer des services du gardien, notamment parce qu'ils se sont souvent endettés pour acquérir leur bien, et n'ont pas toujours la conscience exacte des charges que représente l'entretien de la copropriété. De plus ils travaillent en journée et ont peu de contact avec le gardien.

33. A l'inverse, les personnes âgées sont très sensibles et attachées à la présence sécurisante d'un gardien. D'autant que le nombre de résidants âgés va considérablement augmenter dans les années à venir, et cette population a des attentes qu'il est nécessaire de prendre en considération : ils sont les premiers défenseurs des emplois des gardiens. Ces personnes âgées attachent une importance aux petits services à la personne, comme les courses alimentaires ou la pharmacie, ou bien des aides ponctuelles de toutes sortes (changer une ampoule, allumer une chaudière individuelle). Les personnes âgées sont très sensibles au fait de pouvoir contacter quelqu'un qui peut être sur place immédiatement.

34. Les attentes des gestionnaires et des résidants varient selon le lieu d'exercice du travail. En effet la taille des immeubles entraîne de grandes différences dans les missions confiées aux gardiens. Dans les immeubles de plus de cent logements, on attend de plus en plus des gardiens qu'ils soient de véritables régisseurs. Les postes sont traditionnellement confiés à un couple. Dès lors, les tâches administratives, d'accueil et d'encadrement des intervenants extérieurs ou des autres salariés de l'immeuble sont primordiales. Dans ces types d'immeubles, les tâches de ménages et

l'entretien des espaces verts sont plus souvent déléguées à des employés d'immeubles ou des sociétés extérieures.

A contrario, dans les petites copropriétés, le ménage et le service des ordures ménagères tiennent encore une place importante dans les tâches du gardien. Les relations avec les résidants, la simple présence et le lien social font dans ces petites structures la valeur ajoutée du gardien.

35. Le statut de l'occupant du logement entraîne souvent des comportements différents vis-à-vis de la copropriété dans son ensemble, mais également de ses salariés. La distinction locataire/propriétaire semble moins déterminante que le critère générationnel pour caractériser l'attitude des résidants vis-à-vis des gardiens. On relève parfois que les locataires seraient globalement moins attachés à l'entretien et la gestion d'un patrimoine qui ne leur appartient pas et peu investis dans la vie de la copropriété. A l'inverse, les propriétaires occupants seraient plus attentifs à la propreté et à la dimension relationnelle. Les propriétaires bailleurs seraient très favorables à la présence d'un gardien, qui leur assure un entretien et une mise en valeur de leur patrimoine et dont ils reportent le coût à 75% sur les locataires.

Difficultés rencontrées

36. La profession se heurte à des évolutions de carrière très limitées. En effet les tâches et le niveau de responsabilité n'évoluent presque pas dans un même immeuble. La nature des tâches confiées est liée à l'immeuble et a peu de raison de changer. Les coefficients, liés aux responsabilités (initiative, etc.), ne changent pas au sein d'un poste et évoluent même peu au cours de la carrière ; les progressions d'un coefficient à un autre au cours d'une carrière sont rares car le coefficient est lié aux tâches confiées. L'ancienneté permet rarement de passer au niveau supérieur.

37. Les gardiens d'immeubles sont peu mobiles. Cette absence de mobilité, qui s'explique souvent parce que le logement de fonction joue un rôle essentiel dans la perception que le gardien a de la qualité de son poste, freine le changement professionnel. La qualité du logement de fonction représente un facteur de stabilité

dans l'emploi ou à l'inverse de motivation pour le quitter. La mobilité signifie souvent un changement d'employeur ; c'est donc dans ce cas que la mobilité serait la plus compliquée. La mobilité serait plus facile au sein de patrimoines importants. Mais ces mobilités demeurent assez rares. Il est difficile pour l'employeur de priver des copropriétaires d'un gardien dont ils sont satisfaits. La mobilité est donc faible et les salariés sont peu demandeurs, puisque cela signifie quitter son emploi et son domicile.

38. Le recours à la formation professionnelle est particulièrement faible. Les principaux freins au départ en formation sont les compétences jugées suffisantes des salariés pour des postes souvent présentés comme à faible technicité, la méconnaissance de l'offre de formation, et un coût jugé trop élevé. En effet les gestionnaires de copropriété, qu'ils soient professionnels ou bénévoles, connaissent mal les dispositifs et sont en général peu convaincus de l'intérêt de la formation. Les arguments les plus classiques sont les suivants :

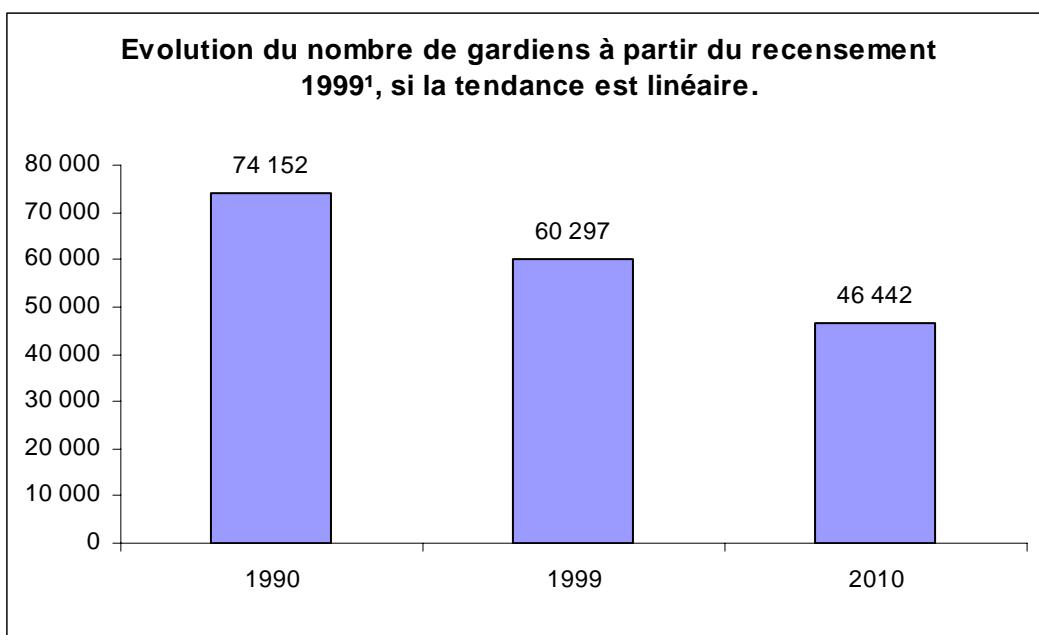
- faire le ménage ne nécessiterait pas d'apprentissage particulier ;
- le salarié est suffisamment compétent ; du moment qu'il remplit bien son rôle, il n'aurait pas besoin de formations complémentaires ;
- la formation coûte, et prend du temps au salarié.

Cependant quelques réseaux importants de syndics professionnels proposent depuis quelques années des formations régulières aux salariés qu'ils gèrent. Il s'agit dans la grande majorité des cas de stages collectifs proposés à l'ensemble des gardiens et employés concernés. Les formations portent le plus souvent sur les thèmes suivants : sécurité et risques professionnels, techniques de nettoyage, relationnel et gestion du stress. Plus récemment, les thèmes proposés ont été : la sécurité du bâtiment, les langues étrangères (sur la Côte d'Azur). En revanche l'informatique se développe très peu.

Une diminution de la profession

39. Le rapport du cabinet Ambroise Bouteille, d'octobre 2007, souligne la diminution du nombre de gardiens. Le nombre de gardiens a diminué de 2.35% depuis 1990. Et,

la tendance s'accentuerait selon une projection réalisée de 2004 et 2010 avoisinant les 13%.



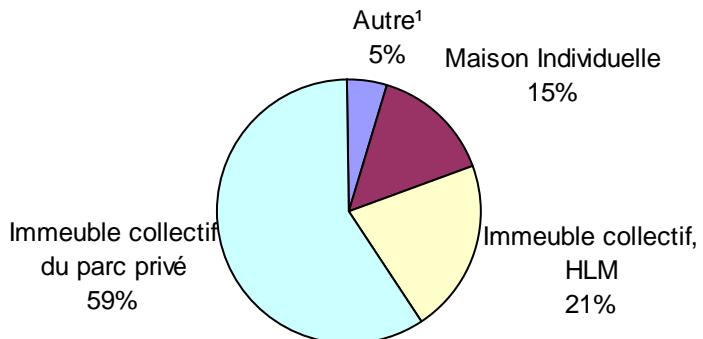
Source : IONIS, 2004

¹ Recensement INSEE de la population. Personnes se déclarant gardien d'immeuble.

Il faut également prendre en compte, le fait que les copropriétaires semblent préférer avoir recours à des sociétés de nettoyage moins chères que le coût d'un gardien et de sa loge. Les copropriétaires, en ce qui concerne la sécurité, optent pour des sociétés de gardiennage avec chien et préfèrent investir dans des hautes technologies comme des digicodes, des doubles portes ou encore des caméras de surveillance et d'alarmes reliées à un poste central de sécurité.

40. Le rapport précité révèle également la répartition du nombre de gardiens, que traduit le tableau ci-après :

Répartition des gardiens en fonction de leur lieu de travail



Source : INSEE, 2004

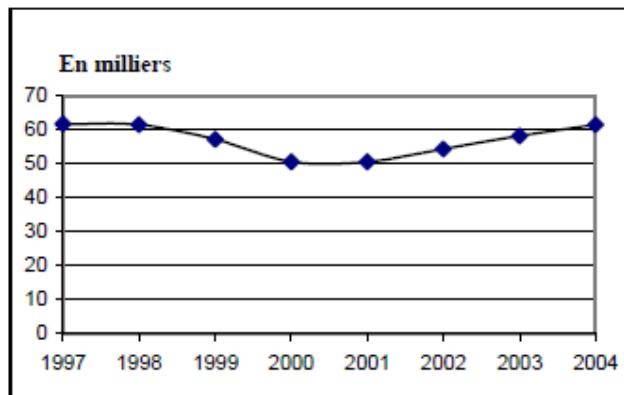
¹ La catégorie « autre », regroupe les emplois dans des catégories peu représentatives, principalement « immeuble à usage autre que d'habitation » mais aussi constructions provisoires etc.

Un taux de chômage élevé

41. Le chômage de la profession est assez élevé et particulièrement le chômage de longue durée : en 2003, 37 % des demandeurs d'emploi sont sans activité professionnelle depuis plus d'un an. Les plus âgés sont vulnérables, puisqu'un quart des chômeurs environ a plus de 50 ans. Mais, pour l'essentiel, ces emplois sont stables (87 % de CDI). Ils travaillent en moyenne 39 heures par semaine et leur salaire médian est de 1 100 euros par mois environ. Cependant la précarité s'est fortement développée et représente désormais près de 10 % des emplois. Le temps partiel est aussi assez répandu, de l'ordre de 15 % des emplois. Les vigiles privés ont par ailleurs souvent des horaires décalés qui les obligent à travailler la nuit. Ces métiers sont particulièrement ouverts aux jeunes et aux personnes les moins diplômées, puisque sur les 50 000 personnes recrutées en 2002, 46 % ont moins de

30 ans. Les embauches se font dans plus de la moitié des cas en CDD et le salaire médian à l'embauche est de 990 euros par mois.

Evolution du chômage des agents de gardiennage et de sécurité



Source : ANPE, DARES

* demandeurs d'emploi de catégorie 1 + 2 + 3

Caractéristiques des demandeurs d'emploi

	En %	
	2000	2004
Part des demandeurs d'emploi de plus de 12 mois	43,0	37,0
Part des femmes	9,2	9,6
Part des moins de 30 ans	22,4	25,9
Part des 50 ans ou plus	27,8	24,0
Poids des demandeurs d'emploi en activité réduite	17,4	16,8

Source : ANPE, DARES

Une difficulté persistante : la récupération locative des charges de gardiennage :

42. C'est là un thème que le groupe de travail a-priori n'envisageait pas de traiter, considérant qu'il était en marge des actions de revalorisation du métier de gardien d'immeuble.

Et pourtant, les auditions ont été l'occasion d'entendre l'insatisfaction générale exprimée par les professionnels concernés :

- les représentants syndicaux des gardiens concierges ont regretté de ne pas avoir participé à la concertation récente en vue de modifications réglementaires

prochaines. Surtout, ils ont déploré que les critères retenus par le décret contribuent à tirer le métier « vers le bas », en conférant aux fonctions les plus modestes, celles d'élimination des rejets et de nettoyage des parties communes, une importance renforcée ;

- les locataires ont, pour certains d'entre eux, dit leur irritation à l'égard de l'économie du décret annoncé ;
- les propriétaires et gestionnaires ont largement dit que les décisions judiciaires intervenues ces dernières années les obligent à ré-affecter aux gardiens l'exercice des tâches susvisées les plus modestes, alors que, au fil des ans, d'autres tâches plus valorisantes avaient été confiées aux gardiens.

Le groupe de travail a, sur ce point, constaté en conséquence une insatisfaction générale que le prochain texte réglementaire, constitutif d'un progrès, devrait sans doute apaiser, sans toutefois supprimer la nécessité de réfléchir à l'évolution du métier et sa prise en charge financière.

* *

*

C'est au regard de ces éléments de constat, largement puisés dans le rapport Bouteille et confortés par les auditions réalisées par le groupe de travail, que celui-ci a articulé les objectifs et les moyens d'une action vigoureuse et nécessaire de revalorisation du métier de gardien d'immeuble.

CHAPITRE 2 : LES OBJECTIFS

43. La volonté de revaloriser la profession de gardien d'immeuble est apparue indispensable au groupe de travail : quel que soit en effet le type d'habitat urbain, la présence d'un gardien d'immeuble est d'une utilité sociale évidente :

Dans les grands ensembles immobiliers, le gardien est facteur de cohésion entre les habitants, de paix dans l'espace immobilier et de médiation entre les générations qui y vivent. Par sa présence vigilante, par sa disponibilité d'écoute, le gardien contribue à rendre plus efficace la volonté des habitants de vivre ensemble.

Dans les immeubles plus petits, souvent détenus en copropriété, la présence du gardien est tout aussi nécessaire : lien privilégié entre l'extérieur et l'immeuble, le gardien assure la sécurité de celui-ci et rassure ainsi ses occupants. Par sa simple présence, il apaise ceux qui craignent la solitude : la personne âgée isolée, comme l'enfant seul chez lui de retour d'école. Confident des habitants, il leur rend aussi de menus services qui contribuent à l'harmonie de l'immeuble.

Trois objectifs principaux :

44. En disant sa conviction de l'utilité sociale du gardien, le groupe de travail n'est ni rêveur, ni ingénue : il mesure les difficultés pour asséoir la présence d'un gardien dans l'ensemble des immeubles collectifs et organiser son action. Aussi, et de façon très pragmatique, le groupe de travail a dégagé trois objectifs qui concourent à ce but :

En premier lieu, il s'agit de stopper le phénomène observé depuis plusieurs années de suppression dans un certain nombre d'immeubles collectifs de la présence d'un gardien. La question est donc de rechercher les voies et moyens pour maintenir le gardiennage et éviter que les propriétaires ou copropriétaires de l'immeuble ne soient conduits à supprimer cette fonction essentielle.

En deuxième lieu, le groupe a recherché les leviers qui permettraient de rétablir la présence d'un gardien dans les immeubles qui en sont dépourvus, soit qu'ils aient été

construits sans que soient prévus les locaux nécessaires au gardiennage, soit qu'une décision antérieure ait entraîné la suppression desdits locaux.

En troisième lieu, le groupe s'est assigné pour fonction de rechercher comment il est possible d'assurer la revalorisation du métier, c'est-à-dire à la fois d'inscrire dans la durée la présence de gardiens d'immeuble et de leur résERVER un meilleur traitement.

Deux impasses :

45. Ces trois objectifs guident l'articulation par le groupe de ses propositions et s'accompagnent de la dénonciation de deux voies, actuellement empruntées, qui lui paraissent constituer des impasses : la première intéresse le remplacement de la fonction de gardien d'immeuble par l'externalisation des tâches qui lui sont confiées ; la deuxième intéresse le logement du gardien à l'extérieur de l'immeuble auquel il est affecté, sauf lorsque cette situation est justifiée par des raisons de sécurité.

Première impasse : l'externalisation des tâches techniques du gardien :

46. On peut, pour bien faire comprendre le propos, raisonner par analogie avec l'histoire du contrôle des billets dans les autobus.

Autrefois, il y avait dans l'autobus un personnel affecté au contrôle des billets (le poinçonneur) dont la fonction apparente était celle qui vient d'être énoncée mais dont les fonctions les plus essentielles consistaient à aider une personne âgée à monter dans l'autobus, à renseigner un voyageur, à manifester une présence d'adulte à l'égard de jeunes turbulents, à rassurer par sa seule présence les voyageurs. S'il est interdit de parler au conducteur, il était usuel de converser avec le poinçonneur.

On a cru que l'on pouvait remplacer sa fonction de poinçonneur par une machine, et il est vrai que cette machine assure correctement ce rôle de contrôle. Mais ce faisant, on a omis bien légèrement qu'en remplaçant l'homme par la machine, on perdait l'ensemble des missions que le poinçonneur accomplissait. Si à court terme, la machine est probablement plus économique que l'homme, il est certain que le coût économique de la dégradation matérielle des autobus et le coût social de cette perte

d'une présence humaine dans les transports publics sont singulièrement plus élevés que l'économie réalisée. En somme, l'erreur a été de s'en tenir à l'apparence des choses en considérant que le poinçonner n'est là que pour vérifier les titres de transport, ce qu'une machine peut parfaitement faire, et par là-même en occultant l'essentiel de son rôle social.

47. Il en va de même en matière de gardiennage d'immeuble : s'il est possible de faire effectuer par une entreprise extérieure, dans des conditions de qualité équivalente à celles que mettait en œuvre le gardien, des fonctions d'entretien des parties communes ou d'élimination des rejets, il est établi que l'entreprise extérieure, parce qu'elle n'est pas présente en permanence sur le site, n'assure pas la fonction de cohésion et/ou de médiation sociale du gardien d'immeuble.

Le groupe de travail a en conséquence refusé de considérer que le remplacement des fonctions techniques assurées par le gardien d'immeuble pouvait l'être de façon équivalente par une entreprise extérieure : si celle-ci assure convenablement les fonctions techniques qui lui incombent, elle supplée très insuffisamment la présence du gardien dans l'immeuble.

En outre, il n'est pas démontré que le coût d'intervention du prestataire extérieur est moins élevé pour un service de qualité similaire.

C'est donc là une voie que le groupe de travail considère comme constituant une impasse. S'il est clair que des propriétaires ou copropriétaires ont pu décider la suppression du gardiennage et le recours à une entreprise extérieure, il n'est pas convenable d'indiquer que le gardien a été ainsi remplacé par l'entreprise.

Deuxième impasse : le logement du gardien à l'extérieur :

48. Le groupe de travail a été à plusieurs reprises averti d'une tendance des gardiens de grands ensembles immobiliers à demander à habiter en dehors des lieux d'exercice de leur métier de gardien.

Certaines de ces demandes sont évidemment légitimes lorsque la sécurité du gardien et de sa famille est en cause. Mais ceci ne concerne que certains ensembles immobiliers situés dans des quartiers très sensibles, et non la majorité des immeubles.

Si l'on comprend que des gardiens puissent, comme tout professionnel, vouloir distinguer vie personnelle et exercice de la profession, si l'on peut être sensible au désir de gardien d'être un professionnel comme les autres, qui se rend le matin à son travail sur le site de gardiennage, on doit dire que cette tendance contrarie l'objet même de la présente mission : si le fait d'habiter à l'extérieur peut revaloriser la situation personnelle du gardien, elle dévalue l'exercice du métier de gardien en supprimant l'une de ses caractéristiques majeures, qui est celle de la présence continue sur le site, même si le gardien n'est pas en permanence au travail.

49. Le groupe de travail considère en effet que la revalorisation du métier suppose l'affirmation de sa singularité, qui consiste à dire que la présence du gardien dans l'immeuble, même dans les temps où il n'est pas en service, constitue un élément fort de sa fonction.

Ainsi, le groupe de travail a-t-il pensé utile de proposer des pistes de nature à ne pas favoriser le logement des gardiens à l'extérieur de l'immeuble, objet du gardiennage.

50. En définitive, énoncer ces trois objectifs et dénoncer ces deux impasses revient à dire une seule et même chose : à une époque où beaucoup de nos concitoyens passent de plus en plus de temps sur leur lieu d'habitat : les jeunes qui poursuivent des études de plus en plus longues, les adultes en recherche d'emploi, les personnes ayant l'âge de la retraite, notre collectivité doit favoriser l'harmonie de vie dans l'immeuble d'habitation, et la présence d'un gardien y contribue de façon décisive.

C'est en conséquence cet objectif unique, qui place l'homme au centre de la réflexion, que le groupe de travail énonce à travers ses propositions : permettre que les gardiens d'immeuble produisent, par leur présence et l'accomplissement de leurs tâches, du sens et de la convivialité dans l'immeuble.

CHAPITRE 3 : LA RECONNAISSANCE DU METIER DE GARDIEN

51. Le groupe de travail a acquis la conviction que le métier de gardien d'immeuble est largement méconnu de nos concitoyens, soit qu'ils en conservent une image désuète, soit qu'ils aient du mal à appréhender ses évolutions.

Il en résulte des incompréhensions largement partagées : chez les jeunes en recherche d'emploi ou chez les adultes en phase de reconversion, le gardiennage d'immeuble n'est pas suffisamment perçu comme une voie d'avenir ; chez les occupants des immeubles, le rôle actuel des gardiens d'immeuble est parfois mal compris ; chez les propriétaires ou copropriétaires soumis aux difficultés économiques, la décision de suppression du gardiennage n'est souvent pas prise en connaissance de cause.

L'image obsolète et déformée que nos concitoyens ont du métier de gardien d'immeuble constitue un premier obstacle à son développement.

Ainsi, il est nécessaire, si l'on veut revaloriser ce métier, de faire en sorte qu'il soit connu de ceux qui pourraient l'exercer, comme de ceux qui y ont recours ou pour lesquels il est à l'œuvre.

52. La première idée du groupe de travail a été de proposer une campagne nationale, à destination du public en général, tendant à montrer simplement la place nécessaire qu'occupe le gardien d'immeuble dans la société.

Et puis cette idée a été délaissée, en considération que l'efficacité commandait sans doute qu'à un discours général se substituent des messages particuliers, à destination des diverses populations concernées, de façon à en assurer la meilleure efficacité.

Ainsi, le groupe de travail recommande que, selon une unité de temps à déterminer, par exemple du deuxième trimestre 2009 au même trimestre 2010, des messages d'information spécifiques soient mis en œuvre à l'égard des divers publics concernés.

Cette connaissance de l'importance, du rôle et des fonctions des gardiens d'immeubles constitue un préalable nécessaire à la reconnaissance du métier et, partant, à sa revalorisation.

Cette analyse a conduit le groupe de travail à articuler les propositions suivantes de communications qui concernent chacune une cible distincte et dont le faisceau doit permettre une meilleure connaissance généralisée du métier :

1. Recommander aux propriétaires d'entreprendre une campagne de sensibilisation des locataires à l'importance, au rôle et aux fonctions des gardiens

53. Les représentants des gardiens, comme ceux des locataires, ont en effet dit au groupe de travail la nécessité de mieux informer les locataires du rôle et des fonctions confiés au gardien par leur employeur, propriétaire de l'ensemble locatif considéré.

Le groupe de travail a souhaité que cette communication soit élargie à la prise en compte de l'importance de la fonction des gardiens, au-delà du rôle et des tâches qui leur sont assignées.

Aussi, il est proposé au ministre du logement et de la ville de conclure un protocole tripartite mettant en présence les représentants institutionnels, d'une part des propriétaires d'immeubles locatifs (UNPI, USH, FSIF, fédération des EPL, APS et ICADE), d'autre part des fédérations de locataires (CNL, CGL, CLCV, CSF et AFOC) et en troisième part des confédérations syndicales de gardiens (CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC et SNIGIC) afin que soit convenu le contenu d'une campagne menée par les bailleurs à destination des locataires, de nature à préciser le rôle et les fonctions confiées aux gardiens d'immeubles, et l'importance qu'il convient d'y prêter.

Cet engagement de mener des actions de sensibilisation trouvera son expression dans les ensembles immobiliers eux-mêmes, et il pourrait être judicieux d'inciter les

bailleurs à faire connaître, par une sorte de cahier des charges, quelles sont les fonctions principales assignées aux gardiens et celles pour lesquelles ils n'ont aucun mandat d'agir. Cette clarification contribuera à réduire les éventuelles incompréhensions existantes entre les gardiens et les résidents, et à rendre leur rôle plus efficace.

2. Recommander aux syndics de copropriété d'entreprendre une campagne de sensibilisation des copropriétaires à la nécessité du gardiennage (présence, menus travaux, services aux occupants)

54. Une action similaire devra être menée dans les immeubles collectifs détenus en copropriété, afin que les copropriétaires soient sensibilisés à la nécessité du gardiennage. La méthode de la conclusion d'un protocole tripartite paraît ici encore appropriée, qui mettrait en présence les représentants des propriétaires privés et copropriétaires (UNPI, ANCC, FSCC, FEDECO, ARC), les représentants des gardiens déjà nommés et les fédérations de syndics de copropriété (CNAB, FNAIM, CSAB, UNIT, SNPI).

L'action de sensibilisation, qui pourrait se traduire par une information orale et la diffusion d'une plaquette à l'occasion des assemblées générales de copropriétaires de fin du premier semestre 2009, aurait pour objet de convaincre les copropriétaires de la nécessité du maintien du gardiennage, de l'amélioration de l'efficacité de celui-ci par une formation continue adéquate et du développement envisageable de tâches de menus entretiens et de services aux occupants que pourrait rendre le gardien.

3. Demander à l'agence nationale pour l'emploi d'entreprendre une campagne d'information sur le métier de gardien d'immeuble

55. Il s'agit d'attirer vers ce métier des personnes en reconversion en vue de retrouver un emploi. Il faut donc que le métier de gardien d'immeuble soit présenté à ces

candidats à l'emploi, que les formations qui y conduisent soient décrites et qu'un éclairage particulier soit donné sur l'importance du métier dans la cité.

Les modalités de réalisation d'une telle campagne devront évidemment être concertées avec le ministère du travail.

4. Inciter les CIDJ (centre d'information et de documentation jeunesse) à promouvoir les formations aux métiers de gardien d'immeuble

56. Il s'agit cette fois-ci de se tourner vers les jeunes et d'évoquer les perspectives qu'offre le métier de gardien d'immeuble, la variété des tâches qui lui sont confiées, l'importance du rôle qui lui est assigné, les responsabilités réelles qui lui sont déléguées, etc. Avant de revaloriser concrètement le métier, il faut que l'image que nous avons de lui soit débarrassée des clichés qui s'y attachent : c'est ce qu'une action d'information et de documentation peut réaliser.

5. Inviter la commission nationale de concertation (CNC), relative aux baux d'habitation, à entendre les représentants des gardiens

57. Il a paru enfin nécessaire au groupe de travail d'identifier un dernier lieu où la connaissance du métier de gardien d'immeuble est insuffisante : il s'agit des espaces où s'exerce la concertation locative et où les représentants des gardiens sont absents. S'il est bien de favoriser la concertation entre bailleurs et locataires d'habitation, spécialement à propos du gardiennage, il est mieux d'éclairer cette concertation par le témoignage des gardiens d'immeubles.

Aussi, a-t-il paru bienvenu de proposer que la commission nationale de concertation puisse, à l'occasion d'une de ses séances de l'année 2009, puis des années suivantes, recevoir les représentants syndicaux des gardiens d'immeubles pour échanger avec eux à propos du rôle des gardiens dans les immeubles locatifs d'habitation,

contribuant ainsi à ce que les partenaires de la relation locative partagent une meilleure connaissance mutuelle du métier de gardien et contribuent à sa reconnaissance.

58. Il a pu aussi être proposé que les mêmes rencontres aient lieu régulièrement au sein de la commission relative à la copropriété, appelée à traiter aussi de la question du gardiennage.

CHAPITRE 4 : LA FORMATION DES GARDIENS

59. D'une façon générale, il a été observé par le groupe de travail que la formation était le parent pauvre du métier de gardien : à l'embauche, les employeurs semblent accorder peu d'importance à la détention par le gardien du CAP de gardiennage ou à la justification d'une formation équivalente, sauf lorsque le recrutement concerne un immeuble de grande hauteur (IGH) pour lequel la qualification du gardien d'immeuble est essentielle.

Au cours de la vie professionnelle du gardien, la formation est souvent oubliée par l'employeur et, lorsqu'elle est proposée au gardien, elle n'est pas toujours acceptée par celui-ci qui n'en voit pas la nécessité.

Or, des formations existent, dont la qualité a été reconnue à l'occasion de multiples auditions et qui peuvent être prises en charge financièrement par les organismes collecteurs.

Il faut donc veiller à ce que les gardiens puissent être formés, et que leur formation puisse être reconnue : ce n'est qu'ainsi, par un exercice davantage professionnel du métier de gardien, que chacun en mesurera mieux la nécessité.

6. Construire une véritable filière de la formation des gardiens en complétant le CAP par un BAC professionnel et en assurant, chaque fois que possible, une passerelle avec les métiers de l'immobilier

60. La première idée du groupe de travail est, au stade de la formation initiale du gardien, de valoriser celle-ci par l'instauration d'un baccalauréat spécifique, qui pourrait être intitulé : « gestion de proximité d'immeubles d'habitation », participant ainsi à une hausse du niveau (du CAP au BAC professionnel) qui ne pourra que contribuer à revaloriser le métier.

L'autre idée, traduite par la proposition, est aussi importante : il s'agit de sortir la profession de gardien d'immeuble de son relatif isolement, en établissant les nécessaires passerelles avec d'autres formations aux métiers de l'immobilier.

Ce lien est de nature, à la fois, à favoriser le passage des professionnels d'un métier à l'autre, et à accroître la compétence de ces professionnels en les ouvrant aux techniques des autres métiers.

Il paraît donc nécessaire au groupe de travail de saisir de la question le ministre de l'éducation nationale.

7. Créer à titre expérimental un DUT du gardiennage dans un IUT de la région parisienne, assurant une formation en alternance

61. Les formations actuelles en alternance sont essentiellement suivies par des personnes en cours de repositionnement professionnel. Et ce sont essentiellement les institutionnels qui participent à l'accueil des stagiaires en alternance. Certains organismes de formation déplorent ainsi de ne pouvoir faire davantage de partenariat avec des syndicats de copropriété ou des employeurs personnes physiques . Ils dispensent un enseignement de qualité, mais l'accent est mis sur les savoirs techniques (techniques de nettoyage, sécurité électrique, états des lieux, comportements relationnels de base) certes indispensables, mais parfois insuffisants pour certains immeubles, et particulièrement pour accompagner les mutations sociales.

Le recrutement s'effectue par le bouche à oreille dans les copropriétés ou par les petites annonces. Les employeurs recherchent de plus en plus des gardiens aptes à tenir des postes à plus larges responsabilités et avec une maturité relationnelle. Ils ont des difficultés à recruter, d'autant que la convention nationale collective ne prévoit pas et/ou ne valorise pas les tâches qu'ils souhaiteraient leur confier (l'aspect relationnel par exemple est peu valorisé, voire réduit à la simple permanence de jour).

Ce métier méconnu est complexe et ne peut être mis dans une case toute faite : le gardien concierge n'est ni un agent de nettoyage, ni un employé de maison, ni un agent de sécurité. Il est autre, différent, polyvalent, complexe et riche. Il nécessite connaissances techniques mais aussi réflexions et pratiques comportementales nourries par des connaissances plus générales sur les comportements humains et sur notre société en général, alliées à une maturité physique et comportementale.

Il est indispensable que dans la formation des gardiens concierges soient incluses : la dimension psycho-sociologique des phénomènes de groupe et de société, comme des phénomènes de délinquance de toutes sortes, la compréhension du vieillissement, mais aussi une connaissance des partenariats possibles avec les acteurs sociaux : assistances sociales, police, médiateurs, pompiers, etc. afin d'être à même d'alerter judicieusement le partenaire ad hoc si nécessaire.

Il est également nécessaire qu'il puisse bénéficier d'une formation de base à une langue étrangère dans la mesure où le métier s'exerce dans des immeubles accueillant des étrangers, qu'ils soient immigrés ou touristes de passage accueillis en logement meublé chez des propriétaires individuels personnes physiques.

62. Mais le groupe a souhaité être encore plus ambitieux : le métier devrait bénéficier d'une formation spécifique en alternance qui pourrait s'effectuer dans le cadre des Instituts Universitaire Technologiques et être reconnu par un diplôme d'Etat de type DUT. Ce serait le gage d'une formation adaptée et une première reconnaissance de la société.

D'autres possibilités devraient être ouvertes aux jeunes candidats au métier qui n'ont pas trouvé leur voie dans d'autres métiers, ainsi qu'à tous ceux qui ont besoin de se donner physiquement dans un métier sans pour autant désirer s'orienter vers les métiers du bâtiment par exemple, et qui souhaitent avoir des contacts relationnels et humains sans être obligé de rester derrière un bureau toute la journée.

Aussi, le groupe de travail propose-t-il d'expérimenter une école de la 2ème chance avec une formation vers le métier de gardien concierge, et de le faire dans un cadre universitaire de type IUT.

8. Recommander que les formations dans le champ du bâtiment ou de l'accueil, prévoient un module de formation au métier de gardien d'immeuble

63. La formation des gardiens concierges est nécessaire puisqu'elle permet de pallier l'absence de formation initiale dans cette branche.

- Les stages de formation doivent être de qualité, mis en place par des organismes de formation sérieux et spécialisés dans la branche et connaissant aussi bien les particularités des employeurs bailleurs que celles des copropriétés gérées par des syndics.

On peut prendre l'exemple de la Société ESTRELLA, organisme de formation dispensant des formations qualifiantes aux gardiens concierges gérés par LAMY SA.

Quelques exemples de formations dispensées :

- Entretien et maintenance sur la résidence,
- Les travaux qualifiés au sein de la résidence,
- La mission générale et sécurité collective,
- Les gestes qui sauvent,
- La gestion de la relation / Prévenir et gérer les conflits,
- La gestion du temps et des priorités,
- La gestion des déchets et la manipulation des charges,
- L'initiation au fonctionnement de la copropriété,
- L'entretien des espaces verts,
- L'entretien des piscines,

Les stages les plus dispensés sont ceux relatifs à l'entretien et la maintenance (objectifs et implications pour les salariés), à la mission générale et à la

sécurité collective, aux gestes qui sauvent, à la communication et à la gestion des conflits et enfin à la maîtrise des techniques d'entretien.

64. Dans certains organismes bailleurs dont l'entreprise OGIF, une formation sur les états des lieux et réparations locatives a été mise en place en 2008.

Les objectifs pédagogiques de cette formation sont pour les gardiens :

- L'actualisation des connaissances et l'échange sur les règles d'état des lieux au sein de l'entreprise.
- La maîtrise d'un vocabulaire technique commun,
- Le partage des pratiques d'un point de vue technique et commercial,
- L'entraînement à la rédaction de l'état des lieux
- L'information sur le décret relatif aux réparations locatives.

D'autres employeurs institutionnels, tel que Gecina, à l'occasion de l'informatisation des bureaux d'accueil ont mis en place une formation informatique complète pour permettre au gardien d'être relié au siège par un réseau internet.

65. La formation est le meilleur moyen d'acquérir la valeur ajoutée attendue par les résidents et de rendre les gardiens concierges compétitifs face aux sociétés extérieures.

Cet organisme de formation propose également des sessions sur les services à la personne. Ces formations permettent d'associer les gardiens concierges au renforcement du lien social dans le cadre du vieillissement de la population.

- Ces formations sont dispensées au plus près des lieux de travail des gardiens concierges, parfois dans les locaux du syndic.

Sur 12 à 15 gardiens convoqués aux sessions de formations, 7 à 10 y participent. Les absents sont alors convoqués à des sessions de ratrapage.

Il est important de privilégier des formations géographiquement proches des salariés qui sont habituellement peu mobiles.

- La durée de ces formations varie entre une journée et trois jours, pour être compatible avec le service que doit rendre le gardien aux occupants.
- Plusieurs formations peuvent être dispensées chaque année mais généralement, pas plus de deux sessions sont organisées par an. Ces formations peuvent être intégrées dans le DIF. En moyenne, les gardiens concierges les mieux formés suivent entre 14 et 21 heures de formation par an.

9. Rappeler à tout employeur d'un gardien les obligations légales a minima, en matière de formation, concernant la sécurité

65. L'employeur doit assurer à ses salariés des conditions d'hygiène, de sécurité et de travail satisfaisantes et conformes aux exigences de la réglementation. A défaut, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation générale de sécurité. Le chef d'établissement doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires (C trav, art. L4121-1).

L'obligation de sécurité est une obligation de résultat. L'employeur doit mettre en œuvre l'ensemble des mesures de prévention et de sécurité requises par la situation, afin d'empêcher que les salariés ne soient victimes d'un accident du travail, ou ne développent une maladie professionnelle.

Aussi, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au profit des salariés qu'il embauche. (C.trav art R 4161-2)

Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire (C.trav art R231-31 à R4141-11) ou par accord collectif, ceci afin de prendre en compte les incidences de l'évolution des technologies sur les problèmes de sécurité.

La formation générale à la sécurité porte sur la circulation des personnes, l'exécution de travail et la conduite à tenir en cas d'accident.

10. Mieux faire connaître les formations relatives au gardiennage et développer, en partenariat avec les organismes paritaires collecteurs agréés, tels que les AGEFOS, une communication spécifique à l'égard des responsables de copropriété

67. La communication est évidemment essentielle pour conduire à la fois les employeurs et les gardiens salariés à comprendre l'intérêt des formations.

Il est donc nécessaire de communiquer auprès des copropriétés, des syndics, des propriétaires bailleurs et des gardiens concierges afin d'attirer leur attention sur l'importance de former les gardiens concierges et sur l'absence de coût (ou le moindre coût) de ces formations.

En effet, non seulement le coût pédagogique de la formation est pris intégralement en charge par les AGEFOS, mais ces derniers remboursent également à la copropriété toutes les heures de formation à hauteur de 14 Euros l'heure (montant 2008), peu importe que le coût chargé de l'heure du salarié soit inférieur.

Pour permettre ce remboursement, les Agefos réclament cependant l'attestation de présence au stage de formation et copie du bulletin de salaire du gardien concierge.

Le groupe de travail incite donc à un partenariat développé avec les organismes collecteurs pour mener une communication spécifique sur l'offre de formation et la nécessité de celle-ci, principalement à l'égard des responsables de copropriété.

11. Informer les assemblées générales de copropriétaires de l'intérêt de la formation continue du gardien (gestion des produits d'entretien, maîtrise des flux, petits travaux, secourisme, relations occupants), et des modalités de sa prise en charge financière

68. Il a été observé dans les immeubles collectifs en copropriété, spécialement dans les immeubles ayant peu de logements, que la formation professionnelle est négligée par les copropriétaires comme par les gardiens.

Il y a à la base une méconnaissance des formations disponibles, de leur intérêt, et de leur absence de coût, les organismes collecteurs supportant le coût de la formation.

Une autre méconnaissance tient à la difficulté du remplacement du gardien pendant son temps de formation : il est pourtant possible que les actions de formation se déroulent à des moments de la semaine ou de la journée qui permettent l'absence du gardien sans justifier son remplacement.

Bref, il est indispensable que les copropriétaires d'une part, les gardiens d'autre part soient mieux informés des formations professionnelles disponibles pour qu'ils y aient recours : il en va largement de l'avenir du gardiennage dans la mesure où l'utilité économique et sociale d'un gardien bien formé apparaît alors de façon plus évidente pour les copropriétaires appelés à décider de son avenir.

CHAPITRE 5 : LE STATUT SOCIAL DU GARDIEN

Deux thèmes ont retenu l'attention du groupe de travail : le premier est particulier et intéresse le congé du gardien, le second est général et concerne l'évolution de la convention collective nationale des gardiens d'immeubles et concierges.

12. Rappeler le droit aux congés payés reconnu à tout salarié et réputer en conséquence non écrites toutes dispositions autorisant le gardien à ne pas prendre de congés payés ;

décider, en cas d'absence ou de congé du gardien, que l'organisation et la responsabilité de son remplacement incombe à l'employeur, sauf volonté du gardien d'y pourvoir lui-même, sous réserve que l'employeur agrée le remplaçant ;
en cas de remplacement du gardien, reconnaître à celui-ci le droit de ne pas mettre son logement à disposition du remplaçant.

69. A travers cette triple proposition, le groupe de travail a voulu mettre de l'ordre dans la situation actuelle du gardien à l'occasion de ses congés.

Le système en vigueur est celui-ci : avant de partir en congé, le gardien présente son remplaçant à l'employeur. Si celui-ci ne l'agrée pas, le gardien peut décider de ne pas prendre de congé et dans ce cas perçoit une indemnité égale au montant de l'indemnité représentative du salaire qui serait versé à son remplaçant (C.du trav art L7213-5).

Au-delà de l'avantage financier significatif que cette situation peut représenter pour le gardien, le groupe de travail a considéré que des principes essentiels du droit du travail étaient en cause, et qu'il fallait en conséquence les rappeler et assurer leur mise en œuvre.

Le premier de ces principes est celui du droit au congé reconnu à tout salarié : aucune raison décisive n'a permis au groupe de travail de penser que le gardien d'immeuble devait être privé de ce droit, ou même qu'il pouvait valablement s'en exonérer lui-même.

En pratique, il est proposé de supprimer les dispositions de l'article L7213-5 du Code du travail qui permettent l'auto remplacement.

70. Le deuxième principe est que le remplacement du gardien absent, comme de tout salarié, incombe principalement à l'employeur. Réserve a été faite, en raison de la spécificité de la fonction de gardiennage, du cas où le gardien souhaite pourvoir lui-même à son remplacement : il lui est reconnu une priorité de choix du remplaçant, dès lors que celui-ci est agréé par l'employeur.

Enfin, un droit essentiel de tout individu est aussi celui de préserver l'intimité de son logement, et il a été rappelé que le gardien n'est pas obligé de mettre son logement à la disposition de son remplaçant, étant précisé que le remplaçant doit pouvoir accéder à toutes les installations techniques.

Pour le groupe de travail, ces principes participent de la dignité humaine et de la préservation de la santé des salariés, justifiant ainsi qu'ils soient rappelés et que les directions départementales du travail veillent à leur application.

13. Inviter les partenaires sociaux à réfléchir à un rapprochement des conventions collectives et, à tout le moins, à envisager une réforme profonde de la convention collective nationale du secteur privé

71. La question de la révision de la convention collective nationale, actuellement engagée dans le cadre d'un groupe de travail formé entre les partenaires sociaux, a retenu longuement l'attention des signataires de ce rapport.

Le groupe de travail a pensé nécessaire d'inviter les partenaires sociaux à engager une réforme en profondeur de la convention collective nationale afin, dans la mesure du possible, de la rapprocher de celles du secteur social public.

En effet, plusieurs données sont apparues comme assez largement partagées à l'occasion des auditions réalisées. La première donnée tient à l'inutile multiplication des conventions collectives, celles du parc social (la convention collective des entreprises sociales de l'habitat et celle des sociétés coopératives du logement social), et celle régissant le secteur privé, constituée par la convention collective nationale des gardiens d'immeubles et concierges.

C'est là un facteur d'hétérogénéité de ce secteur de l'emploi, qui complique, pour les gardiens, le passage d'un secteur à l'autre et, pour les locataires, la lisibilité des conditions dans lesquelles les charges de gardiennage sont récupérées auprès d'eux.

La deuxième donnée tient à la méthode réputée désuète et complexe, dite des unités de valeur, qui caractérise la convention collective nationale : les tâches du gardien procèdent d'une nomenclature d'unités de valeur, chacune d'elles étant affectée de points qui, multipliés par le nombre de lots de l'immeuble, déterminent la rémunération du gardien.

Outre le caractère artificiel et incomplet des unités de valeur, il en résulte une difficulté à calculer les rémunérations et dresser les fiches de paie.

La troisième donnée tient à l'existence, dans le parc social, d'une méthode différente puisque les partenaires sociaux ont abandonné le système des unités de valeur au profit de celui d'un temps de travail, dérogatoire du droit commun, permettant d'organiser le travail du gardien.

72. La première démarche du groupe de travail, exprimée par sa proposition, a donc été de tendre vers le rapprochement des conventions collectives nationales, avec abandon, dans la nouvelle convention collective unique, du système des unités de valeur au profit de celui du temps de travail.

Mais il est apparu que, non seulement la tâche d'unification serait probablement longue et très difficile, mais aussi qu'il n'est pas sûr que, dans le champ du parc privé, le système des unités de valeur mérite d'être aussi vite condamné.

Aussi, le groupe de travail a-t-il pensé qu'il était raisonnable d'inviter les partenaires sociaux à, au moins dans un premier temps, mettre en révision la liste des unités de valeur en vue de l'ouvrir, de l'adapter aux rôles et fonctions nouvelles du gardien d'immeuble, spécialement en donnant une meilleure définition des tâches d'ordre technique, administratif et social que le gardien accomplit, permettant ainsi une revalorisation des tâches.

Les partenaires sociaux devront par ailleurs être invités à revoir l'amplitude du travail et les coefficients en vue de favoriser l'évolution de la situation du gardien. Il a été indiqué que la très grande majorité des gardiens était classée aux coefficients 255 et 275, alors que la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeuble retient 6 coefficients.

Bien entendu, le groupe de travail n'entend pas s'immiscer davantage dans le chantier que les partenaires sociaux ont ouvert à ce propos, recommandant simplement d'œuvrer dans le sens d'un rapprochement des conventions collectives et, au moins, d'une précision accrue des unités de valeur et d'un ajustement de l'amplitude du travail et des coefficients, de façon qu'ils rendent mieux compte du métier qu'un gardien formé devrait accomplir et permettent la revalorisation de sa carrière.

CHAPITRE 6 : LE LOGEMENT DES GARDIENS

73. Il a été déjà dit, à l'occasion de la fixation des objectifs retenus par le groupe de travail, combien il apparaissait important de favoriser le logement du gardien d'immeuble sur le site auquel il est affecté.

Mais il a été observé, à la fois une volonté de certains gardiens d'habiter à l'extérieur du site, mais aussi et surtout une qualité insuffisante des logements de gardiennage dans les immeubles anciens et, plus encore, une absence de locaux susceptibles d'être affectés au gardiennage dans un grand nombre d'immeubles, spécialement de construction récente.

Conscient de l'importance du sujet, le groupe de travail a donc articulé un ensemble de neuf propositions : les deux premières intéressent la construction d'un immeuble d'habitation, les trois suivantes sont relatives à la rénovation des loges existantes ; trois encore ont pour fonction d'assurer et de maintenir le logement du gardien sur le site ; la dernière proposition intéresse le relogement du gardien qui a cessé son exercice professionnel.

14. Inciter les constructeurs d'immeubles d'habitation à y faire figurer un bureau d'accueil et un logement de fonction, soit en considérant qu'il s'agit d'une surface non comprise dans la S.H.O.N, soit en exonérant le constructeur de certaines taxes

74. Il s'agit en somme de réduire le coût économique de l'édification d'un local d'accueil et d'un logement pour le gardien dans les immeubles neufs, de façon à inciter les constructeurs d'immeubles à les y faire figurer.

Il a donc été prévu un système simple, consistant à exclure ces locaux du calcul de la SHON, de façon à limiter le coût des droits à construire et des taxes y afférant.

La proposition doit être évidemment affinée et, si le local d'accueil réservé au gardien doit être traité en totalité comme un local technique hors SHON, il peut être envisagé que son logement proprement dit le soit dans une limite réglementaire ou qu'un pourcentage pré-établi de sa surface ne soit pas pris en compte pour le calcul de la SHON.

L'important est que, en réduisant le coût de production des locaux nécessaires à une présence d'un gardien, qui sont de nature à assurer la cohésion sociale de l'immeuble, le constructeur puisse choisir d'en faire figurer.

75. Le groupe de travail n'a pas considéré qu'il était bienvenu, à ce stade, de rendre obligatoire la présence d'un tel local dans tout immeuble d'habitation. Il a considéré en revanche qu'il serait admissible de prévoir cette obligation au-delà d'une certaine surface d'habitation ou d'un nombre minimum de logements.

15. Edicter que, dans tout immeuble neuf dans lequel ces locaux sont prévus, le bureau d'accueil est séparé du logement de fonction qui dispose d'un accès propre

76. Cette mesure est de simple bon sens : si un local d'accueil est prévu, avec un logement attenant pour le gardien, il faut à la fois ménager l'autonomie de la loge d'accueil par rapport au logement et assurer au logement du gardien un caractère privatif. C'est ce que permet une séparation entre le local d'accueil et le logement du gardien, et l'existence d'un accès propre à celui-ci.

16. Rappeler que l'obligation de lutter contre les logements indignes concerne le logement des gardiens

77. Cette proposition n'a pas de caractère normatif puisque la loi et le règlement disposent suffisamment l'interdiction des logements indignes, c'est-à-dire qui ne satisfait pas à des normes de santé, de sécurité ou d'habitabilité suffisantes.

Il suffit donc d'appliquer la loi. Mais la difficulté n'est pas mince dans la mesure où, le plus souvent, le gardien qui exigerait des travaux permettant de sortir son logement de l'indécence, craint de se voir exposé à la suppression ultérieure de son poste. Et parfois, les copropriétaires sont dans l'impossibilité, en raison de la configuration des lieux, de transformer en logements décents les espaces exigus réservés au gardiennage.

Le groupe de travail a néanmoins souhaité que cette obligation de lutte contre les logements indignes soit rappelée : puisqu'elle constitue une obligation générale de notre société, elle ne peut exclure le logement des gardiens.

17. Recommander qu'à l'occasion de toute rénovation des locaux du gardien, une séparation soit créée entre le bureau d'accueil et le logement de fonction

78. Cette recommandation procède du même esprit que la deuxième proposition de ce chapitre : si une rénovation des locaux du gardien est entreprise, il faut chercher à créer une séparation entre le local d'accueil et le logement du gardien, de façon à faciliter l'usage du local d'accueil par un éventuel remplaçant et assurer au gardien l'intimité de son logement.

Le groupe de travail est toutefois conscient que la configuration des lieux peut faire obstacle à la bonne fin de cette recommandation.

18. Accorder aux syndicats de copropriétaires les plus modestes, des subventions de l'Agence Nationale de l'Habitat (ANAH) afin de rénover bureaux d'accueil et logements de gardiens ;

Dire que le syndicat des copropriétaires est éligible, pour la rénovation énergétique du bureau d'accueil et du logement du gardien, à l'éco prêt à taux zéro ;

Inciter les collectivités locales à développer des aides à la rénovation des bureaux d'accueil et logements de gardiens

79. Cette triple proposition revient à énoncer qu'il est nécessaire de prêter aux syndicats des copropriétaires les plus modestes une aide publique, leur permettant d'assurer la rénovation des locaux de gardiennage, spécialement leur rénovation énergétique.

A cette fin, il a été envisagé de mobiliser les subventions de l'agence nationale de l'habitat, d'inciter les collectivités locales qui sont soucieuses du maintien et du développement du gardiennage d'immeuble, à développer elles-mêmes des aides à la rénovation des locaux de gardiennage, enfin à permettre aux syndicats des copropriétaires d'être éligibles, dans la limite des 30.000 euros fixés par le projet de loi de finances pour 2009, à la souscription d'un éco prêt à taux zéro permettant à la copropriété, dotée d'une faible trésorerie, de disposer de la somme nécessaire à l'engagement des travaux de rénovation énergétique des locaux de gardiennage.

19. Ne traiter le logement du gardien comme un logement de fonction, constituant un avantage en nature, que s'il est situé dans l'immeuble ou le groupe d'immeubles objet du gardiennage, sauf si le logement du gardien à l'extérieur est justifié pour des raisons de sécurité

80. Le groupe de travail a voulu inciter par une mesure simple à ce que le logement du gardien soit un logement de nature à lui permettre d'assurer sa fonction, c'est-à-dire un logement situé sur le site, objet du gardiennage.

A cette fin, le groupe de travail a estimé que, dans les cas où le gardien était logé à l'extérieur du site gardienné, il ne pouvait s'agir d'un logement de fonction, le gardien ayant fait le choix d'être logé comme tout locataire ordinaire dans un immeuble extérieur au site gardienné, sans que ce logement ne puisse être traité comme un avantage en nature.

Il s'agit en somme d'être conséquent et d'éviter la confusion des genres. De deux choses l'une en effet : ou bien le gardien est logé sur le site de travail, et il occupe un logement de fonction constitutif d'un avantage en nature ; ou bien le gardien est logé à l'extérieur de ce site, et il s'agit d'un logement ordinaire.

20. Mettre à l'étude l'instauration au profit du syndicat des copropriétaires d'un droit de préemption à l'occasion de la vente de tout lot (situé au rez-de-chaussée), dans le but de favoriser le gardiennage

81. Soucieux de permettre au syndicat des copropriétaires qui le souhaiterait de rétablir des locaux susceptibles d'accueillir la fonction de gardiennage de l'immeuble, le groupe de travail s'est interrogé sur l'opportunité d'instaurer au profit du syndicat des copropriétaires un droit de préemption à l'occasion de la vente de tout lot, situé

au rez-de-chaussée ou en étage, dans le but d'acquérir ce lot afin de l'affecter au gardiennage.

A la date de remise du rapport, le groupe de travail n'a pas pu éprouver suffisamment la pertinence de cette idée, faute notamment d'avoir pu nouer avec le ministère de la justice et la commission relative à la copropriété les contacts nécessaires que le bref délai de la mission n'a pas autorisés.

Aussi, le groupe de travail se contente-t-il de demander que la question soit mise à l'étude et que, particulièrement, la commission relative à la copropriété en soit officiellement saisie.

Le groupe de travail n'exclut pas en effet que cette piste se révèle de peu d'intérêt et justifie d'être abandonnée. L'une des difficultés dès à présent évoquée peut intéresser l'incompatibilité entre le temps nécessairement long d'une décision d'acquisition prise par une assemblée générale des copropriétaires d'une part, et la brièveté souhaitée par le vendeur et l'acquéreur de voir l'opération, objet de la préemption, se réaliser dans un temps court d'autre part.

21. Rappeler dans les immeubles en copropriété, l'obligation de soumettre dans tous les cas la vente du bureau d'accueil ou du logement du gardien à la majorité de l'article 26 de la loi de 1965

82. Ce rappel est fait à droit constant : il s'agit simplement d'attirer l'attention des syndics de copropriété sur le fait que c'est seulement à la majorité qualifiée de l'article 26 de la loi de 1965 que la décision de vente des locaux de gardiennage peut être prise, de façon à éviter le plus possible qu'une telle décision puisse être prise à la majorité simple des copropriétaires, permettant à celle-ci de devenir efficace dès qu'elle acquiert un caractère définitif.

Cette proposition doit être rapprochée de la proposition 26.

22. Assurer sous condition de ressources à tout gardien qui cesse sa fonction le bénéfice du droit au logement opposable afin de permettre son relogement

83. La difficulté de relogement des gardiens d'immeubles, à l'expiration de leur contrat ou lors du départ en retraite, est bien connue : certains, qui n'ont pas de relogement déjà organisé, continuent à occuper leur loge, empêchant ainsi leur successeur d'entrer dans les lieux et, parfois, contribuant à la disparition de la fonction de gardiennage de l'immeuble.

Il est donc proposé de faciliter le relogement du gardien en faisant de lui, sous condition de ressources, une personne prioritaire au relogement au sens de la loi Dalo.

CHAPITRE 7 : LE MAINTIEN ET LA PROMOTION DE LA FONCTION DE GARDIEN

84. Ce chapitre regroupe l'essentiel des mesures de nature à assurer, d'abord le maintien dans l'immeuble de la présence d'un gardien, ensuite et surtout la promotion de ce métier.

Ainsi, les quatre premières mesures tendent à assurer de façon pérenne le maintien de la fonction dans les immeubles qui sont actuellement dotés de gardiens. Six autres propositions sont de nature à assurer la revalorisation du métier, en ce qui concerne à la fois le nombre de gardiens et la qualité des services rendus.

23. Doter le gardien d'immeuble des outils, produits et équipements de travail de nature à la fois à préserver sa santé et sa sécurité et à lui permettre d'effectuer avec dignité les tâches qui lui sont confiées

85. Il a été observé que, dans la plupart des grands ensembles immobiliers locatifs, des efforts significatifs ont été faits pour équiper convenablement le gardien pour qu'il effectue notamment les tâches d'entretien des parties communes et d'élimination des rejets : il existe en effet des équipements de bonne qualité qui assurent une meilleure efficacité aux gestes du gardien et évitent un effort physique excessif. Il est donc recommandé que, chaque fois que possible, l'employeur veille à doter le gardien de ces matériels et équipements.

Chaque fois aussi que le gardien accomplit des tâches administratives, il est pertinent de le doter de matériel, notamment informatique, qui facilite l'exécution de ses missions et assure leur efficacité.

24. Recommander à chaque employeur qui envisage la suppression de la fonction de gardien, d'interroger les propriétaires d'immeubles voisins sur la possibilité d'organiser un gardiennage partagé

86. Le gardiennage commun à plusieurs immeubles n'est évidemment pas la panacée. L'expérience révèle en effet que, dans de telles hypothèses où un gardiennage est commun à des immeubles contigus, deux difficultés peuvent se faire jour : la première a trait à la détermination d'un employeur unique dans le cas où chacun des immeubles est la propriété d'un syndicat de copropriétaires distinct, lui-même géré par un syndic de copropriété spécifique. La deuxième difficulté tient au partage de la charge pécuniaire du gardiennage, et à l'inégalité ressentie entre les copropriétaires des immeubles voisins, les occupants de l'immeuble dans lequel ne loge pas le gardien s'estimant défavorisés.

Mais ces écueils ne sont pas des obstacles prohibitifs, et le groupe de travail recommande en conséquence que des solutions de partage du gardien soient explorées, chaque fois que l'un des immeubles ne peut plus subvenir seul au maintien de la fonction de gardien, soit que le coût apparaisse excessif compte tenu du nombre de lots, soit que la qualité indigne du logement affecté à cette fonction interdise le maintien du gardiennage.

Le groupe de travail a eu écho, à l'occasion des auditions, que certaines expériences de gardiennage partagé fonctionnaient bien, et il convient d'inviter en conséquence les gestionnaires de copropriété à ne pas exclure a priori une telle solution, qui constitue une voie médiane utile entre le maintien d'un gardien unique à l'immeuble et la suppression de tout gardiennage.

25. Maintenir pour les immeubles du secteur locatif 1 situés en Z.U.S, qui disposent de gardiens, l'exonération actuelle de T.F.P.B, et l'étendre aux immeubles du secteur 2

87. Cette proposition est spécifique aux immeubles du parc social qui, dans les zones urbaines sensibles, ont mis en place un nombre significatif de gardiens, souvent supérieur au ratio d'un gardien pour 100 logements. Si l'intérêt social de cette mesure est évident, son coût l'est aussi, pour les bailleurs sociaux comme pour les locataires sur qui la dépense de gardiennage est répercutée pour l'essentiel.

Il est donc légitime que l'exonération actuelle de T.F.P.B soit maintenue en un tel cas, dans la mesure où la collectivité locale concernée a évidemment intérêt à ce qu'un maillage de gardiens d'immeubles, qui participe à la paix sociale, puisse être maintenu.

26. Dans les immeubles en copropriété, décider que la suppression de la fonction de gardien ne peut être prise qu'à la majorité de l'article 26 de la loi de 1965

88. Cette mesure, qui doit être rapprochée de la proposition 21, tend à la fois à affirmer que la suppression de la fonction de gardiennage dans un immeuble en copropriété n'est pas un acte anodin et à mettre un terme aux incertitudes du droit positif sur la majorité requise à ce propos.

Il est donc demandé qu'une modification soit apportée à la loi de 1965 portant statut de la copropriété et que figure au nombre des résolutions soumises à la majorité qualifiée de l'article 26, la décision relative à la suppression éventuelle de la fonction de gardien.

27. Rappeler que, dans les patrimoines disposant d'un conseil de concertation locative, celui-ci doit être consulté en cas de suppression envisagée de postes de gardiennage

89. Le groupe de travail n'entend pas, sur ce point, proposer une modification des règles en vigueur, mais désire simplement qu'il soit veillé à leur application.

Il recommande ainsi que la concertation locative s'exerce pleinement à propos de la présence et du rôle des gardiens d'immeubles, chaque fois que nécessaire. Il en va ainsi particulièrement lorsqu'est envisagée la suppression de postes de gardien.

Le groupe rappelle aussi que le service du gardiennage constituant un élément de la chose louée, sa suppression peut entraîner une diminution du loyer s'il a été librement fixé.

28. A l'occasion de la vente d'un immeuble auquel un gardien est affecté, décider que le contrat de travail en cours du gardien est transféré de plein droit à l'acquéreur de l'immeuble, sauf le droit pour le gardien de s'opposer à ce transfert

90. C'est aussi une double idée qui anime le groupe de travail à l'occasion de la formulation de cette proposition : d'une part attacher à l'immeuble la fonction du gardien, et faire en sorte qu'à l'occasion de la mutation de l'immeuble, le contrat de gardien soit repris par l'acquéreur ; d'autre part, éviter les évolutions actuelles du droit positif qui, en certains cas, considère que le contrat de travail doit être de plein droit transféré à l'acquéreur de l'immeuble, alors qu'il ne l'est pas par principe.

Il est donc proposé d'édicter le principe de transfert du contrat du gardien de plein droit à l'acquéreur de l'immeuble, et de proposer aux partenaires sociaux d'assortir ce principe d'un tempérament consistant dans le droit pour le gardien de s'opposer à son transfert, chaque fois qu'il préfère rester dans les liens du contrat de travail avec le vendeur, au risque d'être licencié par celui-ci.

91. En premier lieu, il est donc proposé de modifier l'article L. 1224-1 du code du travail (ancien article L. 122-12 du même code) en y insérant les deux notions de « vente d'immeuble affecté d'un gardien » et de « gardien de l'immeuble » dans les termes suivants :

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, *vente d'immeuble affecté d'un gardien*, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ou le *gardien de l'immeuble* ».

En deuxième lieu, les partenaires sociaux sont invités à réfléchir à l'instauration éventuelle d'un droit conventionnel reconnu au gardien de s'opposer à cette mutation.

29. Mettre en garde occupants de l'immeuble et gardien sur le risque juridique inhérent aux services rendus par le gardien aux occupants, sauf s'ils s'inscrivent dans une relation juridique organisée

92. Le groupe de travail a été fort sensible aux risques juridiques, rapportés à l'occasion de plusieurs auditions, qui tiennent à la situation du gardien rendant des services aux occupants de l'immeuble.

Si ces services ne se situent pas dans une relation juridique organisée, la situation pratique des uns et des autres est celle-ci : l'employeur du gardien est étranger à l'accomplissement de ces services, et la protection sociale du gardien résultant de son contrat de travail ne trouve pas à s'appliquer ; quant à l'occupant qui bénéficie des services rendus par le gardien, il se trouve démunie de toute protection juridique en matière notamment de responsabilité civile et d'assurance. Et la situation est de surcroît illicite au regard des règles de l'emploi et des cotisations sociales.

93. Un exemple dramatique, décrit au groupe de travail, est à cet égard révélateur : voilà un gardien à qui un copropriétaire âgé demande de venir remettre en place une tringle de rideau, déplacée par l'ouverture de la fenêtre. Par un mauvais mouvement, le gardien bascule dans le vide et décède tragiquement. Dans ce cas, il ne peut s'agir d'un accident du travail imputable à l'employeur puisque le menu service a été rendu en dehors des prévisions du contrat de travail. Et le copropriétaire qui a réclamé ce menu service ne verra pas sa responsabilité civile couverte par son assurance multirisques habitation dès lors que l'assureur lui opposera probablement le fait que ce « coup de main » n'est pas couvert par les garanties du contrat d'assurance. La situation du copropriétaire serait évidemment aggravée s'il était établi que ce menu service était de surcroît rendu moyennant une rémunération non déclarée.

Le groupe de travail a donc voulu rappeler chacun à ses responsabilités et, spécialement, mettre en garde les uns et les autres contre les risques juridiques de services rendus en dehors de toute convention juridiquement organisée.

Cette mise en garde trouve tout son sens dès lors que les propositions suivantes articulent des solutions de nature à permettre que ces menus services soient rendus en dehors de toute prise initiale de risque juridique.

30. Inviter les partenaires sociaux à reconnaître et encadrer, dans les immeubles en copropriété le droit pour le gardien à service permanent de proposer ses services aux occupants de l'immeuble qui en assureront la rémunération par chèque emploi service universel (CESU)

94. S'il a été observé que, dans les grands ensembles immobiliers locatifs, ni les employeurs, ni les gardiens n'envisagent de développer des services aux occupants, il n'en va pas de même dans les petits immeubles détenus en copropriété, dans lesquels le groupe de travail pense que le développement de tels services est de nature à favoriser le maintien et le développement du gardiennage.

Le groupe de travail est évidemment conscient que de tels services aux occupants existent actuellement, mais d'une façon non satisfaisante : ils sont effectués trop souvent en contravention avec le contrat de travail du gardien ; ils procèdent généralement d'un travail clandestin non déclaré.

Le groupe de travail pense donc nécessaire, pour assurer la revalorisation du métier, de sortir ces services aux occupants de leur actuelle clandestinité et de les reconnaître comme constituant, dans la journée ordinaire d'un gardien, un élément de nature à lui assurer un complément d'activité et de rémunération et, par voie de conséquence, à lui permettre l'exercice d'un métier cohérent et complet.

95. A cette fin, les contrats de travail devront être revus pour permettre, dans des limites de temps qui préservent l'exécution de la fonction principale de gardiennage, l'accomplissement de ces services aux occupants.

Le groupe de travail a exclu qu'il puisse appartenir à l'employeur principal d'organiser ces services aux occupants, pensant qu'il y aurait là une complexité excessive. En revanche, il est nécessaire que, dans chaque copropriété, le temps de travail du gardien soit organisé de façon à lui permettre d'assurer en priorité les tâches inhérentes à son contrat de travail principal.

Il est donc demandé que le gardien puisse, s'il le souhaite, avoir un ou plusieurs employeurs régulièrement déclarés, en sus de l'employeur principal qui lui confie la fonction de gardiennage de l'immeuble proprement dit, et il appartient aux partenaires sociaux d'en délibérer.

Pour favoriser le développement licite de ces services aux occupants, ceux-ci seront invités à assurer la rémunération du gardien par chèque emploi service universel.

31. Faire connaître aux petits syndicats de copropriété la possibilité de rémunérer les gardiens par l'intermédiaire du chèque TPE

96. Il est apparu que, malgré des demandes réitérées formulées ces dernières années, des syndicats de copropriétaires qui en ont fait la demande par leur fédération n'ont pas obtenu le droit d'utiliser le chèque emploi service universel.

Il est donc nécessaire de faire connaître à ces petits syndicats de copropriétaires, qui sont effrayés par les tâches administratives inhérentes à l'emploi d'un gardien, qu'ils trouveront la simplification recherchée dans l'usage du TPE, réservé aux très petites entreprises, qui allègeront ainsi leurs obligations administratives.

32. Assimiler, dans les immeubles en copropriété, l'emploi d'un gardien à un emploi à domicile (au sens de l'article 199 sixdécies du CGI), sur justificatif que le gardien occupe un logement décent ; sous réserve d'un examen fiscal approfondi, étendre cette disposition aux immeubles détenus par des propriétaires personnes physiques.

97. Cette proposition n'est pas nouvelle puisqu'elle a été déjà articulée, notamment à l'occasion de propositions de lois récentes. Elle procède d'une démarche raisonnable : n'est-il pas paradoxal de traiter différemment les titulaires d'emplois à domicile et les gardiens d'immeubles ? N'ont-ils pas les uns et les autres une fonction essentielle de présence et de service à la personne, qui justifie l'assimilation des uns aux autres ?

A ces interrogations, il est souvent répondu qu'on ne saurait confondre un service rendu au domicile d'un copropriétaire et celui rendu dans les parties communes de l'immeuble, et qu'on ne saurait méconnaître que l'employeur du gardien d'immeuble est le syndicat des copropriétaires, doté d'une personnalité morale propre, et non pas chaque copropriétaire en particulier.

Si l'analyse juridique est incontestable, sa portée économique et sociale paraît bien fragile : à l'heure où les pouvoirs publics entendent avec raison développer l'emploi, spécialement dans le secteur des services à la personne, il est particulièrement paradoxal d'entraver le développement d'une présence salariale dans l'immeuble, au prétexte d'une analyse juridique figée.

98. Le groupe de travail considère donc que la proposition, qui consiste à assimiler le gardiennage à un emploi à domicile, est essentielle pour assurer le développement de cette fonction et permettre sa revalorisation.

L'un des trois gardiens d'immeuble, membres du groupe de travail, a toutefois émis des réserves à l'égard de cette proposition qui tend à reporter sur la collectivité le poids d'une dépense particulière.

Il est en effet légitime que les copropriétaires et leurs syndicats, comme le propriétaire unique de l'entier immeuble, puissent valablement déduire de leur revenu le coût du travail qu'ils produisent, comme le fait tout entrepreneur, serait-il à titre individuel.

Il est bon ici de rappeler le principe suivant lequel il n'est pas légitime d'imposer quiconque sur le coût du travail fourni à autrui. Les pouvoirs publics en ont heureusement tiré les conséquences s'agissant des services à la personne, permettant qu'un million environ de salariés soient employés à ce titre (550.000 au titre de l'aide à domicile, 450.000 environ au titre des gardes d'enfant). Il serait anormal que les pouvoirs publics ne considèrent pas de la même façon la situation du gardiennage, en laissant disparaître dans certains immeubles ces emplois de proximité, et en ne permettant pas dans d'autres immeubles de créer de tels emplois.

Le groupe de travail considère donc que cette proposition est essentielle à la revalorisation du métier de gardien ; il n'a toutefois pu, dans le bref délai de la mission, faire procéder au chiffrage précis du coût de la mesure proposée.

99. Deux approches sommaires permettent néanmoins de penser que ce coût pourrait se situer autour de 100 à 200 millions d'euros.

- si l'on considère en effet l'actuel coût fiscal des services à la personne (deux milliards d'euros) rapporté au nombre des salariés concernés (un million de personnes), on dégage un coût fiscal par salarié de 2.000 euros. Et si l'on rapporte ce coût à environ 100.000 gardiens, c'est une somme de l'ordre de 200 millions d'euros qui est en cause.

Le calcul doit évidemment être affiné au soutien de cette proposition, les données qui précèdent étant par nature approximatives.

100. Si elle devait être retenue, la mesure devrait l'être pour l'ensemble des gardiens, y compris ceux déjà en place, et non pas seulement pour les nouveaux gardiens : en effet, si une telle règle distributive devait être prise, on assisterait à un désordre juridique bien inutile de licenciement de gardiens en vue de nouer de nouveaux contrats de travail, ce qui n'est pas acceptable.

- si, à partir des données fournies le 1^{er} octobre par IONIS (voir à l'annexe 4), on retient que 100.000 gardiens perçoivent un salaire cumulé de 900 millions d'euros (soit 1,260 milliard d'euros, charges patronales comprises), c'est une somme de 630 millions d'euros qui serait déclarée au titre des aides à domicile. Le taux d'imposition sur le revenu étant de 10,6 %, le coût fiscal de la mesure pourrait être de l'ordre de 70 millions d'euros.

Le coût fiscal serait évidemment plus important s'il était admis d'allouer un crédit d'impôt aux copropriétaires non imposables.

101. Enfin, si la déduction fiscale proposée était admise pour les copropriétaires, il y aurait lieu d'envisager de répercuter, selon des modalités à déterminer, l'avantage qui en résulte sur les locataires à qui le paiement partiel des charges de gardiennage est demandé.

102. Le groupe a enfin recommandé de limiter ce traitement fiscal aux immeubles pour lesquels le caractère décent du logement occupé par le gardien est établi et justifié, par exemple sur attestation du syndic de copropriété.

Cette restriction posée par le groupe lui paraît déterminante, de façon que la mesure fiscale favorise à la fois l'emploi et le logement du gardien.

CONCLUSION

103. Se trouvent ci-après rassemblées les 32 propositions faites par le groupe de travail et présentées au fil des chapitres précédents :

- 1.** Recommander aux propriétaires d'entreprendre une campagne de sensibilisation des locataires à l'importance, au rôle et aux fonctions des gardiens.
- 2.** Recommander aux syndics de copropriété d'entreprendre une campagne de sensibilisation des copropriétaires à la nécessité du gardiennage (présence, menus travaux, services aux occupants).
- 3.** Demander à l'agence nationale pour l'emploi d'entreprendre une campagne d'information sur le métier de gardien d'immeuble.
- 4.** Inciter les CIDJ (centre d'information et de documentation jeunesse) à promouvoir les formations aux métiers de gardien d'immeuble.
- 5.** Inviter la commission nationale de concertation (CNC), relative aux baux d'habitation, à entendre les représentants des gardiens.
- 6.** Construire une véritable filière de la formation des gardiens en complétant le CAP par un BAC professionnel et en assurant, chaque fois que possible, une passerelle avec les autres métiers de l'immobilier.
- 7.** Créer à titre expérimental un DUT de gardiennage dans un IUT de la région parisienne, assurant une formation en alternance.
- 8.** Recommander que les formations dans le champ du bâtiment ou de l'accueil prévoient un module de formation au métier de gardien d'immeuble.
- 9.** Rappeler à tout employeur d'un gardien les obligations légales a minima, en matière de formation, concernant la sécurité.
- 10.** Mieux faire connaître les formations relatives au gardiennage et développer, en partenariat avec les organismes paritaires collecteurs agréés, une communication spécifique à l'égard des responsables de copropriété.
- 11.** Informer les assemblées générales de copropriétaires de l'intérêt de la formation continue du gardien (gestion des produits d'entretien, maîtrise des flux, petits travaux, secourisme, relations occupants), et des modalités de sa prise en charge financière.

- 12.** Rappeler le droit aux congés payés reconnu à tout salarié et réputer en conséquence non écrites toutes dispositions autorisant le gardien à ne pas prendre de congés payés ; décider, en cas d'absence ou de congé du gardien, que l'organisation et la responsabilité de son remplacement incombe à l'employeur, sauf volonté du gardien d'y pourvoir lui-même, sous réserve que l'employeur agrée le remplaçant ; en cas de remplacement du gardien, reconnaître à celui-ci le droit de ne pas mettre son logement à disposition du remplaçant.
- 13.** Inviter les partenaires sociaux à réfléchir à un rapprochement des conventions collectives et, à tout le moins, à envisager une réforme profonde de la convention collective nationale du secteur privé (CCN).
- 14.** Inciter les constructeurs d'immeubles d'habitation à y faire figurer un bureau d'accueil et un logement de fonction, soit en considérant qu'il s'agit d'une surface non comprise dans la S.H.O.N, soit en exonérant le constructeur de certaines taxes.
- 15.** Edicter que, dans tout immeuble neuf dans lequel ces locaux sont prévus, le bureau d'accueil est séparé du logement de fonction qui dispose d'un accès propre.
- 16.** Rappeler que l'obligation de lutter contre les logements indignes concerne le logement des gardiens.
- 17.** Recommander qu'à l'occasion de toute rénovation des locaux du gardien, une séparation soit créée entre le bureau d'accueil et le logement de fonction.
- 18.** Accorder aux syndicats de copropriétaires les plus modestes, des subventions de l'Agence Nationale de l'Habitat (ANAH) afin de rénover bureaux d'accueil et logements de gardiens ; dire que le syndicat des copropriétaires est éligible, pour la rénovation énergétique du bureau d'accueil et du logement du gardien, à l'éco prêt à taux zéro ; inciter les collectivités locales à développer des aides à la rénovation des bureaux d'accueil et logements de gardiens.
- 19.** Ne traiter le logement du gardien comme un logement de fonction, constituant un avantage en nature, que s'il est situé dans l'immeuble ou le groupe d'immeubles objet du gardiennage, sauf si le logement du gardien à l'extérieur est justifié par des raisons de sécurité.
- 20.** Mettre à l'étude l'instauration au profit du syndicat des copropriétaires d'un droit de préemption à l'occasion de la vente de tout lot, (situé au rez-de-chaussée), dans le but de favoriser le gardiennage.
- 21.** Rappeler dans les immeubles en copropriété, l'obligation de soumettre dans tous les cas la vente du bureau d'accueil ou du logement du gardien à la majorité de l'article 26 de la loi de 1965.

- 22.** Assurer sous condition de ressources à tout gardien qui cesse sa fonction le bénéfice du droit au logement opposable afin de permettre son relogement.
- 23.** Doter le gardien d'immeuble des outils, produits et équipements de travail de nature à la fois à préserver sa santé et sa sécurité et à lui permettre d'effectuer avec dignité les tâches qui lui sont confiées.
- 24.** Recommander à chaque employeur qui envisage la suppression de la fonction de gardien, d'interroger les propriétaires d'immeubles voisins sur la possibilité d'organiser un gardiennage partagé.
- 25.** Maintenir pour les immeubles du secteur locatif 1 situés en Z.U.S, qui disposent de gardiens, l'exonération actuelle de T.F.P.B, et l'étendre aux immeubles du secteur 2.
- 26.** Dans les immeubles en copropriété, décider que la suppression de la fonction de gardien ne peut être prise qu'à la majorité de l'article 26 de la loi de 1965.
- 27.** Rappeler que, dans les patrimoines disposant d'un conseil de concertation locative, celui-ci doit être consulté en cas de suppression envisagée de postes de gardiennage.
- 28.** A l'occasion de la vente d'un immeuble auquel un gardien est affecté, décider que le contrat de travail en cours du gardien est transféré de plein droit à l'acquéreur de l'immeuble, sauf le droit pour le gardien de s'opposer à ce transfert.
- 29.** Mettre en garde occupants de l'immeuble et gardien sur le risque juridique inhérent aux services rendus par le gardien aux occupants, qui ne s'inscrivent pas dans une relation juridique organisée.
- 30.** Inviter les partenaires sociaux à reconnaître et encadrer, dans les immeubles en copropriété, le droit pour le gardien à service permanent de proposer ses services aux occupants de l'immeuble qui en assureront la rémunération par chèque emploi service universel (CESU).
- 31.** Faire connaître aux petits syndicats de copropriété la possibilité de rémunérer les gardiens par l'intermédiaire du chèque TPE.
- 32.** Assimiler, dans les immeubles en copropriété, l'emploi d'un gardien à un emploi à domicile (au sens de l'article 199 sixdécies du CGI), sur justificatif que le gardien occupe un logement décent ; sous réserve d'un examen fiscal approfondi, étendre cette disposition aux immeubles détenus par des propriétaires personnes physiques.

104. La mission ne saurait s'achever sans que le groupe de travail livre deux recommandations pour l'avenir.

La première recommandation part de l'observation que les propositions ici faites sont de nature à susciter l'adhésion des organisations associatives syndicales et professionnelles représentatives des acteurs du métier de gardien d'immeuble et de ceux qui l'accompagnent.

Elle revient à proposer, au vu des progrès déjà réalisés d'une meilleure compréhension et d'un rapprochement des intérêts en présence, de poursuivre au fil du temps la concertation. Elle peut sûrement s'organiser de façon moins formelle et intense, mais il serait fâcheux de ne pas la maintenir vivace.

La deuxième recommandation a trait à la nécessité de dresser, à intervalles réguliers d'environ cinq ans, un bilan collectif de l'application du dispositif juridique.

En effet, il est nécessaire de vérifier périodiquement l'adéquation du droit et des pratiques, spécialement dans un domaine si important comme celui, objet de ce rapport.

C'est en effet par la pratique collective d'états des lieux réguliers que la société civile manifestera son aptitude à un ajustement paisible et efficace des normes juridiques et fiscales qui la régissent.

9 octobre 2008

Françoise et Philippe Pelletier
Présidents du groupe de travail

ANNEXE I- LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU LOGEMENT ET DE LA VILLE

LE MINISTRE

Nos Réf. : CAB/MB/DBG

Paris, le 16 JUIL 2008

Madame, Monsieur,

La présence de gardiens ou de concierges dans les immeubles d'habitation est un élément nécessaire au renforcement du lien social, particulièrement à un moment où le vieillissement de la population exige le développement des services à la personne.

Malheureusement, le nombre de gardiens est en diminution depuis quelques années et le métier, souvent cantonné à l'entretien des parties communes et à l'élimination des rejets du fait des règles, actuellement en vigueur, de récupération des charges locatives, a largement perdu de son attrait.

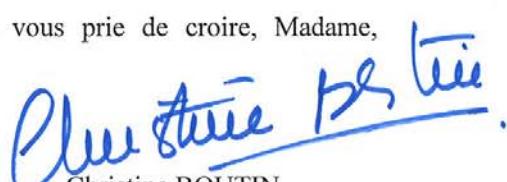
C'est situation n'est pas acceptable et j'ai pour ambition d'œuvrer pour revaloriser ce métier.

En conséquence, je souhaite que vous puissiez réunir un groupe de travail, représentatif des différents acteurs concernés, de façon à articuler des propositions en vue d'une revalorisation du métier de gardien d'immeuble. Vous vous appuierez également sur les travaux menés par ailleurs, et notamment ceux réalisés en 2007, dans le cadre d'un contrat d'étude prospective, pour le compte du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, des partenaires sociaux et de l'AGEFOS-PME.

Vous voudrez bien me remettre votre rapport au début du mois d'octobre afin que, si des dispositions législatives s'avéraient nécessaires, elles puissent être examinées lors de la présentation au Parlement de la loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.

Des instructions sont données pour que vous puissiez trouver, auprès de mes services, toute l'aide dont vous pourrez avoir besoin.

En vous remerciant d'accepter cette mission, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.


Christine BOUTIN

Madame Françoise PELLETIER
Monsieur Philippe PELLETIER
Avocats associés
75008 PARIS

ANNEXE II- MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Françoise PELLETIER

Philippe PELLETIER

Avocats associés, Lefèvre Pelletier & associés

Jean-Marie ANDRE

Directeur général adjoint IMMOBILIERE 3 F

Pierre BOUAZIZ

Avocat associé

Marie-Louise CARBONNIER

Membre d'un Conseil syndical de copropriété

Michel CEYRAC

Directeur général immobilier ASTRIA, Président FRANCE HABITATION

Suppléant :

Patricia BONETTI

DRH OGIF

Serge CONTAT

Directeur général RIVP

Suppléant :

Frédérique LAHAYE

Chargée de mission RIVP

Philippe DOLCI

Représentant SNIGIC

Marie-Christine DUSSAUX

Fédération des services CFDT

Suppléant :

Marc BOUCOIRAN

Représentant CFDT.

Claire JOB

Chargé de mission FSIF

Bernard LEVY

Administrateur d'immeuble, syndic de copropriété

Denis OUTIN

Drh groupe SNI

Aude PEREZ-RIMONT

Responsable juridique de l'administration du personnel d'immeubles / Groupe LAMY

Virginie ROBICHON

Ddrh ICADE, pôle foncière-logement

Catherine SIMON

Représentant FEC-FO

Emmanuel SPINAT

Président d'une organisation de locataires (SLC-CSF)

Secrétariat des séances**Pauline PENIN**

Stagiaire au département social de Lefèvre Pelletier & associés

ANNEXE III- LISTE DES AUDITIONS

Les auditions sont présentées ci-après par ordre chronologique.

Mardi 2 septembre 2008 : l'USH. (Union Sociale pour l'habitat)

Mercredi 3 septembre 2008 : Jean-Marie Petit Clerc, conseiller technique au cabinet du ministre du logement et de la ville.

Mardi 9 septembre 2008 : organisations représentatives de locataires.

CNL : Confédération Nationale du Logement

CSF : Confédération Syndicale des Familles

CLCV : Consommation Logement et Cadre de Vie

AFOC : Association Force Ouvrière Consommation

Jeudi 11 septembre 2008 : Jean-Jacques Tregot, Directeur de l'Action Sociale.

Lundi 15 septembre 2008 : Organisations Syndicales

CFDT

CGT

CFTC

FO

SNIGIC

AFOC

Mercredi 17 septembre 2008 : organisations d' administrateurs d'immeubles et syndics de copropriété.

FNAIM

CNAB

UNIT

CSAB

ARC

SNPI

Jeudi 18 septembre : groupe « directeurs de gestion locative » de l'association APOGEE

BANQUE DE France

GECINA

GROUPAMA IMMOBILIER

OPHLM DE DRANCY

RIVP

SAGI

GROUPE SNI

UNION SOCIALE POUR L'HABITAT

URBANIA

Mercredi 24 septembre : organisation de propriétaires et des copropriétaires.

UNPI

ANCC

FSCC

CLCV

Mercredi 1^{er} octobre : une gardienne d'immeuble

ANNEXE IV – CONTRIBUTIONS ECRITES

Figurent ci-après les contributions émises par les organismes suivants :

ANCC

ARC

CLCV

CNAB

EPL

FO

FSCC

GECINA

IONIS

USH

SNIGIC