

## **Deux millions de travailleurs et des poussières. L'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste**

François-Xavier Devetter, Julie Valentin

Paris, Les Petits Matins, 2021, 155 p.

*Lu par Cristina Nizzoli\**

« Sale boulot » par excellence, le nettoyage n'attire qu'exceptionnellement l'attention des chercheurs et de l'opinion publique. S'y intéresser revient en effet à élucider des phénomènes considérés comme peu représentatifs des dynamiques du monde du travail contemporain et comme socialement marginaux puisqu'en lien avec la saleté et une main-d'œuvre fortement invisibilisée. On parle ici de femmes, issues de classes populaires, souvent racisées. Comment imaginer que les emplois qu'elles occupent soient pensés comme emblématiques des dynamiques du monde du travail contemporain ? François-Xavier Devetter et Julie Valentin – économistes spécialistes des métiers des services à la personne, des bas salaires et de la sous-traitance – l'ont fait. Ainsi, l'un des principaux mérites de l'ouvrage *Deux millions de travailleurs et des poussières* est d'avoir placé les emplois du nettoyage au centre d'une démonstration ambitieuse qui intègre une analyse fine des dynamiques de l'emploi au sein d'un raisonnement plus large sur la construction d'une société « pleinement démocratique et égalitaire » (p. 148).

L'ouvrage s'appuie sur des données à la fois quantitatives (statistiques et enquêtes de la Dares<sup>1</sup> et de l'Insee<sup>2</sup>) et qualitatives (notamment une enquête dans les collèges). Le premier chapitre pose les bases pour comprendre les évolutions de l'emploi non qualifié depuis trente ans en soulignant notamment la place prépondérante des emplois du nettoyage. Les emplois à bas salaires et aux conditions de travail les plus dégradées restent nombreux et, au moins pour une partie d'entre eux, continuent à croître en nombre et en proportion. Alors que cette situation nous est souvent décrite comme inéluctable, l'auteur et l'autrice de l'ouvrage s'attellent à démontrer qu'elle ne l'est pas. Il s'agit plus précisément de contrer le discours selon lequel rien ne peut être fait pour améliorer ces emplois puisque « on aurait tout essayé » par une démonstration qui met en avant : 1) la faible mécanisation des emplois du nettoyage ; 2) l'impossibilité

---

\* Institut de recherches économiques et sociales (Ires).

1. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

2. Institut national de la statistique et des études économiques.

de les délocaliser ; 3) le fait que le nettoyage constitue une activité essentielle à toute organisation. De ce fait, « l'argument selon lequel chercher à les améliorer pousserait à les faire disparaître ne tient pas » (p. 32).

L'auteur et l'autrice reviennent sur le rôle que joue l'État dans le processus de dégradation de ces emplois à travers trois dynamiques principales. La première a trait à la compétence de l'État en matière de fixation du salaire minimum de croissance (Smic) dans un contexte où ce dernier détermine à la fois le niveau du salaire minimum conventionnel et l'ensemble des grilles de salaires de ces métiers. Deuxième dynamique, les pouvoirs publics peuvent agir d'une manière plus directe en tant qu'employeurs d'agents et d'agentes de propreté, mais aussi en tant que donneurs d'ordre dans le cadre d'une commande publique auprès de prestataires de services du secteur de la propreté (externalisation) ou encore en tant que financeurs du service ou de l'emploi par des aides versées aux particuliers-employeurs. « Ces dépenses publiques (y compris sous forme d'allocations) ne sont pas seulement un moyen de soutenir une "demande", elles apparaissent également comme des déterminants fondamentaux des niveaux de rémunération que les "clients" peuvent consentir aux salariés concernés » (p. 33). Enfin, troisième dynamique, l'État complète les rémunérations des salarié·es par la prime d'activité et soutient les entreprises du secteur à travers les allègements de cotisations sociales et les aides diverses à l'emploi.

Avec le deuxième chapitre, on se déplace du côté des salarié·es du nettoyage et de leur travail à travers une réflexion indispensable sur la valeur travail et les enjeux liés à la rémunération. Un constat important est tiré : la forte pénibilité des conditions de travail ne donne pas lieu à une compensation. Les horaires de travail éclatés s'accompagnent d'une importante pénibilité physique et d'un manque de reconnaissance du travail. Les travailleur·ses du secteur sont parmi les plus exposé·es aux maladies professionnelles, ces dernières pouvant conduire à des licenciements pour inaptitude physique. Si ces dynamiques sont relativement bien connues des expert·es du nettoyage (chercheur·ses, syndicalistes et décideur·ses publiques), le fait que l'auteur et l'autrice analysent des éléments comme la rémunération, le « cumul des pénibilités » ou encore la précarité du statut d'emploi, leur permet d'apporter un éclairage fécond sur ce qu'est un emploi (in)décent. Dans un tel contexte, l'externalisation<sup>3</sup> est clairement considérée comme un « facteur nettement aggravant » (p. 51). La démarche comparative – entre des agent·es de service fonctionnaires et des salarié·es en sous-traitance de la branche de la propreté – s'avère alors heuristique pour démontrer point par point l'inconsistance de la thèse selon laquelle l'externalisation serait inévitable.

Le troisième chapitre prolonge ce raisonnement en expliquant tout d'abord que pour que le processus d'externalisation soit rentable économiquement pour le donneur d'ordre, le volume d'heures externalisées doit être réduit. Ainsi, contrairement à ce que

---

3. L'externalisation implique la présence de trois acteurs : l'entreprise de nettoyage, ses salarié·es et le donneur d'ordre. L'une des spécificités de ce système tient au fait que les salarié·es de l'entreprise de nettoyage opèrent sur les lieux de travail du donneur d'ordre.

l'on a l'habitude d'entendre, « l'externalisation serait moins une façon d'optimiser les coûts qu'un moyen de diminuer le volume de travail. Le surcoût de l'intermédiation est payé, en quelque sorte, par une dégradation des conditions d'emploi et de la qualité du service » (p. 78). L'un des effets de l'externalisation d'une prestation de service comme la propreté est l'« externalisation des coûts sociaux » pour laquelle l'État joue un rôle déterminant. Ainsi, alors que les salaires représentent environ le même niveau de dépenses pour un employeur privé ou public, la contribution patronale est plus faible dans le privé, qui bénéficie d'allègements généraux de cotisations qui ne s'appliquent pas au secteur public. Or, au titre des allègements, l'État compense les cotisations patronales non versées, ce qui constitue un manque à gagner pour les finances publiques. Pour reprendre les mots de l'auteur et de l'autrice : « Cette "économie" sur le prix du travail correspond à un surcoût direct pour les caisses de sécurité sociale et les finances publiques » (p. 79).

Ce que l'externalisation « fait » au travail est l'objet du quatrième chapitre. Ici, l'on revient sur la tendance à l'intensification du travail qui est la conséquence directe de la réduction du volume d'heures affectées au nettoyage. Il est aussi question d'un abaissement des exigences qui se traduit par une diminution de la qualité du service fourni, source de souffrance au travail pour des salarié·es empêché·es de fournir un travail bien fait. L'intensification s'accompagne également d'une perte d'autonomie dans le travail (liée à la taylorisation des tâches) et d'isolement, caractéristique du quotidien de ces salarié·es obligé·es de travailler à des horaires où on ne les voit pas.

Mais pourquoi donc externaliser ? L'avant-dernier et cinquième chapitre de l'ouvrage s'intéresse aux quatre mécanismes permettant d'expliquer le succès de ce système. Le premier, d'ordre idéologique, s'appuie sur deux idées fondamentales à savoir, « les bienfaits de la concurrence » et la nécessité de se recentrer sur son cœur de métier, principe qui fonde la non-centralité de la propreté et sa mise aux marges. Les profits occasionnés par l'externalisation étant importants, le deuxième mécanisme identifié est le pouvoir des lobbys, qui influencent de manière directe les décideur·ses publiques. Le troisième mécanisme a trait aux décisions qui s'appuient sur des « formes étonnantes de rationalité » (p. 116) dont l'ouvrage donne de très nombreux exemples<sup>4</sup>. Le quatrième mécanisme enfin concerne ce que l'auteur et l'autrice nomment « une irresponsabilité sociale » dans la mesure où nombre d'employeurs refusent d'assumer leurs devoirs dans un contexte où – et l'ouvrage le démontre très bien – les coûts de la pénibilité et du vieillissement de cette population de travailleur·ses sont renvoyés en dehors de l'organisation, grâce à l'externalisation (p. 118).

L'ouvrage se termine avec des propositions d'amélioration de ces emplois du bas de l'échelle. Parmi les pistes évoquées, citons l'inclusion des travailleur·ses du nettoyage dans la communauté de travail des donneurs d'ordre tant sur le plan juridique

---

4. L'auteur et l'autrice font référence à des mécanismes qu'il et elle considèrent comme psychologiques : pour un gestionnaire d'entreprise, dépenser un euro de masse salariale dans les services de nettoyage représente une dépense importante, alors qu'un euro de consommation intermédiaire (pour payer un service de propreté auprès d'un sous-traitant) constitue une menue dépense.

que fonctionnel (horaires en journée par exemple) ; la ré-internalisation de l'activité de nettoyage ; l'instauration de dynamiques permettant de sortir de l'isolement ou encore la création de postes plus polyvalents permettant d'associer aux tâches de nettoyage des activités plus relationnelles moins marquées socialement<sup>5</sup>.

Rigoureux dans sa démonstration et accessible à un public de non-spécialistes, cet ouvrage constitue un outil d'analyse indispensable pour un large éventail d'acteur·rices. Outre la sphère de la recherche, on pense notamment aux acteur·rices de l'action publique, mais aussi à tou·tes les responsables d'organisations syndicales souhaitant repenser des stratégies en mesure de représenter les travailleur·ses du bas de l'échelle au-delà du seul secteur du nettoyage.

---

5. Il s'agit de faire en sorte que les agent·es de nettoyage soient intégrés à la communauté de travail. Par exemple en reconnaissant le rôle éducatif des agent·es territoriales comme les Atsem (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) notamment lors des temps de restauration.