



Visibles & Essentiels

## UNE CONFÉRENCE DE PROGRÈS

pour les métiers de la Propreté  
et de l'hygiène

# Déclaration commune des partenaires sociaux

Conférence de progrès - 8 septembre 2021

En France aujourd'hui, le secteur de la propreté est un acteur du développement des services dans l'économie avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 16 milliards d'euros. Émergeant à partir des années 1970, le secteur ne cesse de croître jusqu'à représenter plus d'un demi-million d'emplois (558 374 en 2019). Ces dix dernières années, l'emploi dans le secteur a augmenté de 88 835 emplois nets, représentant une hausse de plus de 20%.

560 000 salariés, au sein des près de 14 000 entreprises\* (dernières données INSEE) du secteur, à majorité des PME, œuvrent chaque jour en proximité pour rendre possible la vie sociale et assurer l'ensemble des activités économiques. Leur action est essentielle puisqu'ils assurent les conditions d'hygiène indispensables pour permettre toute activité professionnelle, sociale, de mobilité, de santé etc. D'autant plus révélés par cette crise sanitaire, les salariés de la profession constituent un maillon essentiel en contribuant à préserver l'hygiène et la salubrité des lieux privés et publics et la santé des personnes. La présence des entreprises de propreté, dans tous les lieux de vie, leur rôle intégrateur, les enjeux en termes d'hygiène publique, de santé donnent à ce secteur une dimension stratégique, souvent méconnue.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale, la pratique contractuelle et le dialogue social de branche jouent un rôle central de régulateur social et économique, rendu d'autant plus nécessaire par la spécificité du transfert conventionnel, véritable garantie d'emploi, afin d'éviter l'éventuel dumping social et les distorsions de concurrence entre les entreprises. Par ailleurs, la branche étant composée de très nombreuses entreprises, ces accords sont souvent le socle minimal de règles communes.

Les partenaires sociaux - FEP, SNPRO, CGT Ports et Docks, FEETS-FO - font le constat d'un dialogue social soutenu, avec une moyenne annuelle de cinq accords signés et étendus à l'ensemble des entreprises, complété d'un agenda social annuel, témoin de la vitalité du dialogue sectoriel et d'une pratique contractuelle continue.

La maturité du dialogue social de branche témoigne de la compétence du secteur à construire des normes sociales communes et partagées par les entreprises en faveur des salariés afin de leur garantir un socle de garanties minimales de rémunération notamment en cas de transfert conventionnel. C'est en ce sens que se sont positionnés les partenaires sociaux de la branche lors des récentes réformes Travail.

Identifiés comme faisant partie des « métiers de la continuité économique et sociale », la reconnaissance des acteurs de la propreté n'est cependant pas du niveau de leur utilité sociétale : ces métiers reconnus essentiels sont peu valorisés, l'achat de propreté est souvent jugé au seul prisme du coût sans prise en compte de ses spécificités notamment sociales. La question de leur visibilité même reste un sujet dans la mesure où, le plus souvent, les agents de propreté interviennent hors de la présence des utilisateurs, et ce à la demande des clients.

En effet, les conditions de travail des salariés du secteur sont largement induites par les pratiques d'achats des clients, tant publics que privés, qui souvent imposent une organisation du travail en horaires décalés, fractionnés avec des exigences croissantes de réduction de coût. Ces demandes de clients et un certain conservatisme des pratiques induisent, des horaires atypiques pour les salariés (tôt le matin et tard le soir), du temps partiel du fait de la nécessité d'effectuer les prestations sur une plage horaire réduite, des horaires fractionnés, du travail parfois isolé, des difficultés de mobilité, une vie sociale et personnelle perturbée. En outre, la réduction des coûts, portée aussi bien par des clients privés que publics, a généré au fil du temps une productivité croissante source de dégradation des conditions de travail.

Par ailleurs, la branche de la propreté, secteur à forte intensité de main d'œuvre, joue un rôle majeur en matière d'emploi et d'intégration sociale. L'introduction croissante de nouvelles technologies doit permettre d'améliorer les conditions de travail et ne doit pas se faire au détriment de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

**Aussi, les partenaires sociaux - FEP, SNPRO, CGT Ports et Docks, FEETS-FO - de la branche de la propreté souhaitent dans cette déclaration commune, alerter les représentants de l'État et les collectivités ainsi que les acheteurs publics comme privés sur la nécessaire valorisation de ces métiers invisibles et pourtant indispensables, sur le lien direct entre des pratiques et des valeurs d'achats et ainsi que les conditions de vie et de travail des salariés de la propreté, sur l'injonction paradoxale posée par les acheteurs entre des exigences RSE ambitieuses et des actes d'achats durablement et chroniquement moins disant.**

\* d'au moins 1 salarié

## **DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS, AMÉLIORER LES CONDITIONS RÉELLES DE RÉALISATION DES PRESTATIONS**

- Mettre en place, par voie législative et/ou réglementaire, un meilleur encadrement des consultations des appels d'offres et plus généralement de l'achat de prestation de services pour permettre d'agir efficacement contre des pratiques d'achats aux conséquences sociales négatives avec un impact fort sur la qualité même des prestations.
- Lors des consultations, mieux prendre en compte les conséquences sociales de la réalisation des prestations et intégrer les améliorations conventionnelles : horaires d'intervention et des transports publics, organisation du travail, risques professionnels, locaux, travail isolé, transfert conventionnel, accès à la formation, intégration des jeunes et des travailleurs handicapés...
- Réformer le code de la construction et de l'habitation pour rendre obligatoire une meilleure prise en compte des prestations de propreté dès la conception des bâtiments et notamment les questions de santé et de sécurité des agents qui les effectuent : local dédié aux agents de propreté (casiers, sanitaires...), accessibilité des ouvrages etc.
- Sur tous les sites, respecter les obligations qui s'imposent à l'acheteur (plan de prévention, diagnostic amiante etc.).

## **LIMITER LES HORAIRES DE TRAVAIL DÉCALÉS ET/OU FRACTIONNÉS DANS LES CAHIERS DES CHARGES AUX SITES EXIGEANT CETTE ORGANISATION DU TRAVAIL ATYPIQUE**

- Sur les sites le permettant et dans le cadre d'une démarche concertée et multipartite avec les entreprises de propreté, les représentants des salariés et les salariés sur site, favoriser la mise en place du passage en journée/en continu. Cette organisation contribue à l'augmentation du temps de travail des salariés, facilite leur mobilité en permettant l'accès aux transports et la diminution des temps de trajet notamment inter-chantiers. En outre, le travail en journée /en continu limite le travail isolé, favorise une plus grande compatibilité des temps de vie personnels et professionnels, en particulier pour les femmes qui représentent 2/3 des salariés du secteur fréquemment en situation de famille monoparentale. Enfin, il favorise une plus grande attractivité des métiers alors que la profession peine à embaucher jeunes et adultes, facilite l'accès à la formation et a un impact positif sur l'environnement.
- Dans tous les cas, renforcer le regroupement des prestations de propreté afin de permettre la régularité des horaires de travail et la réduction de l'amplitude entre les vacations de travail.

## **DIMINUER LA PRESSION CONTINUE SUR LES PRIX, LIMITER LA MASSIFICATION À OUTRANCE ET LE RENOUVELLEMENT CONSTANT ET ACCÉLÉRÉ DES MARCHÉS**

- Le lien direct entre la contractualisation des marchés et les conditions de travail des salariés doit être mieux pris en compte, l'achat de la prestation de propreté ne pouvant s'assimiler à un simple achat de biens, mais à celui d'une prestation de services faite par des femmes et des hommes. La course à l'économie dans l'achat de prestations de services chez les clients privés, les stratégies d'achats de l'État et des collectivités locales induisent une pression sur les prix qui touche les conditions de travail des salariés. Ce moins disant social et technique devient la norme alors

que simultanément l'État, les collectivités et le secteur privé affichent des engagements RSE ambitieux.

- La durée des marchés, en moyenne de 4 ans sur les marchés privés et de 3 ans sur les marchés publics, entrave la capacité à construire une offre socialement et techniquement solide en freinant la capacité d'investissement (formation, innovation, matériels,...) à moyen terme des entreprises. Cette succession rapide d'entreprises ne favorise pas en outre, la mise en place de parcours professionnels stables et progressifs.
- La massification des achats au détriment des appels d'offres locaux, écartent les TPE-PME de plus en plus des appels d'offres publics voire privés. Pour autant, le poids économique des TPE-PME, leur importance au niveau territorial sont reconnus comme essentiel pour l'économie nationale et régionale. Par ailleurs, ce regroupement des achats (par exemple les groupes hospitaliers universitaires) implique une pression accrue sur le terrain, avec une faible prise en compte des spécificités des sites clients.

## **FACILITER L'ACCÈS AU LOGEMENT DES SALARIÉS EN COMPLÉTANT LES OFFRES EXISTANTES (PLATEFORMES, ACTION LOGEMENT, ETC).**

- La question du logement et de la difficulté d'accès pour les salariés des entreprises de propreté (en particulier pour les salariés à temps partiel) est un problème récurrent. En effet, afin de pouvoir se loger à un coût acceptable, les salariés sont toujours plus éloignés des bassins d'emploi où sont situés les sites des clients. Cet éloignement a pour conséquence de fragiliser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Par ailleurs, l'accès au logement social est fortement limité au regard du nombre de demandes en progression constante, du manque d'investissement en matière de construction, qui limitent le nombre de logements disponibles. Ainsi, l'obtention d'un logement a lieu à 80% dans le parc locatif privé contre seulement 20 % dans le parc social.
- Face à la difficulté d'accès au logement (concurrence accrue entre les candidats à la location, constitution de plus en plus complexe des dossiers, garanties, etc), des efforts ont été effectués notamment grâce à la convention signée par la FEP avec « Mieux loger vos salariés », qui offre la possibilité aux salariés des entreprises de propreté adhérentes à la FEP de bénéficier gratuitement d'une assistance dans la recherche d'un logement dans le parc privé, social ou intermédiaire ou de prestataires pour un emménagement (déménageur, transfert de contrat de téléphonie, ...).
- Le groupe Action Logement propose également des services et des aides financières facilitant l'accès au logement à destination des jeunes actifs, salariés en mobilité ou en situation d'urgence. Les partenaires sociaux conviennent de donner aux salariés des entreprises de propreté davantage de visibilité sur les outils d'accompagnement d'Action Logement et de mettre en avant, la gamme de services adaptés aux salariés de la branche (attestation de garantie, aides à l'hébergement d'urgence, aides pour les frais d'agence etc.).
- Plus généralement, les partenaires sociaux alertent les pouvoirs publics sur l'urgence de proposer des solutions d'amélioration concrètes aux salariés de la propreté.

**Dans le cadre de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont signé un agenda social 2021 dense (formation professionnelle, classifications, rémunérations 2022, temps de travail, travail en journée/en continu, RSE volet 2 : prévention des risques professionnels, etc.). Trois accords collectifs importants viennent d'être signés et font l'objet d'une demande d'extension : accords égalité professionnelle hommes/femmes, classifications d'emplois et formation professionnelle et ce afin de favoriser l'amélioration du socle de la convention collective. La FEP et le SNPRO, en tant qu'organisations représentatives des entreprises et conseil auprès d'elles, mettront tout en œuvre afin de promouvoir les dispositions conventionnelles, auprès de leurs entreprises adhérentes pour en assurer la meilleure application.**

**Les partenaires sociaux - FEP, SNPRO, CGT Ports et Docks, FEETS-FO - s'engagent à aller plus loin dans l'amélioration des conditions sociales des salariés dans le cadre de la CCN. Les partenaires sociaux - FEP, SNPRO, CGT Ports et Docks, FEETS-FO - appellent d'une part, les clients publics et privés, à intégrer cette déclaration commune dans leurs pratiques d'achats et d'autre part, l'Etat à prendre en compte ces présentes déclarations dans ses projets législatifs et réglementaires, en y associant au préalable les parties signataires, l'objectif commun étant de favoriser des actes d'achat durablement responsables.**

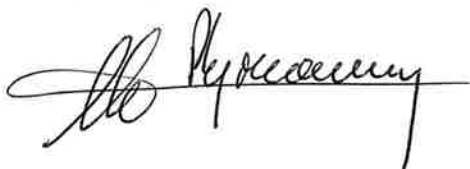
Fait à Paris, le 8 septembre 2021

**Pour les organisations patronales :**

Pour la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés - FEP :

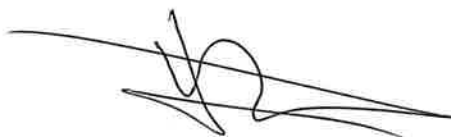
Le Président,

Philippe JOUANNY



**Pour les organisations syndicales :**

Pour la Fédération Nationale des Ports et Docks - CGT,  
Monsieur Tony HAUTOIS



Pour le SNPRO :

La Présidente,

Sylvie LESZCZYNSKI



Pour la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement,  
des Transports et des Services - FO,

Madame Nadia JACQUOT

