

4èmes Rencontres IRES • ISST

Vendredi 23 septembre 2022

Les ordonnances de 2017: quels effets ?

La négociation dans le secteur de la
propreté : une négociation sous-traitée ?

FX Devetter et J. Valentin

Contexte

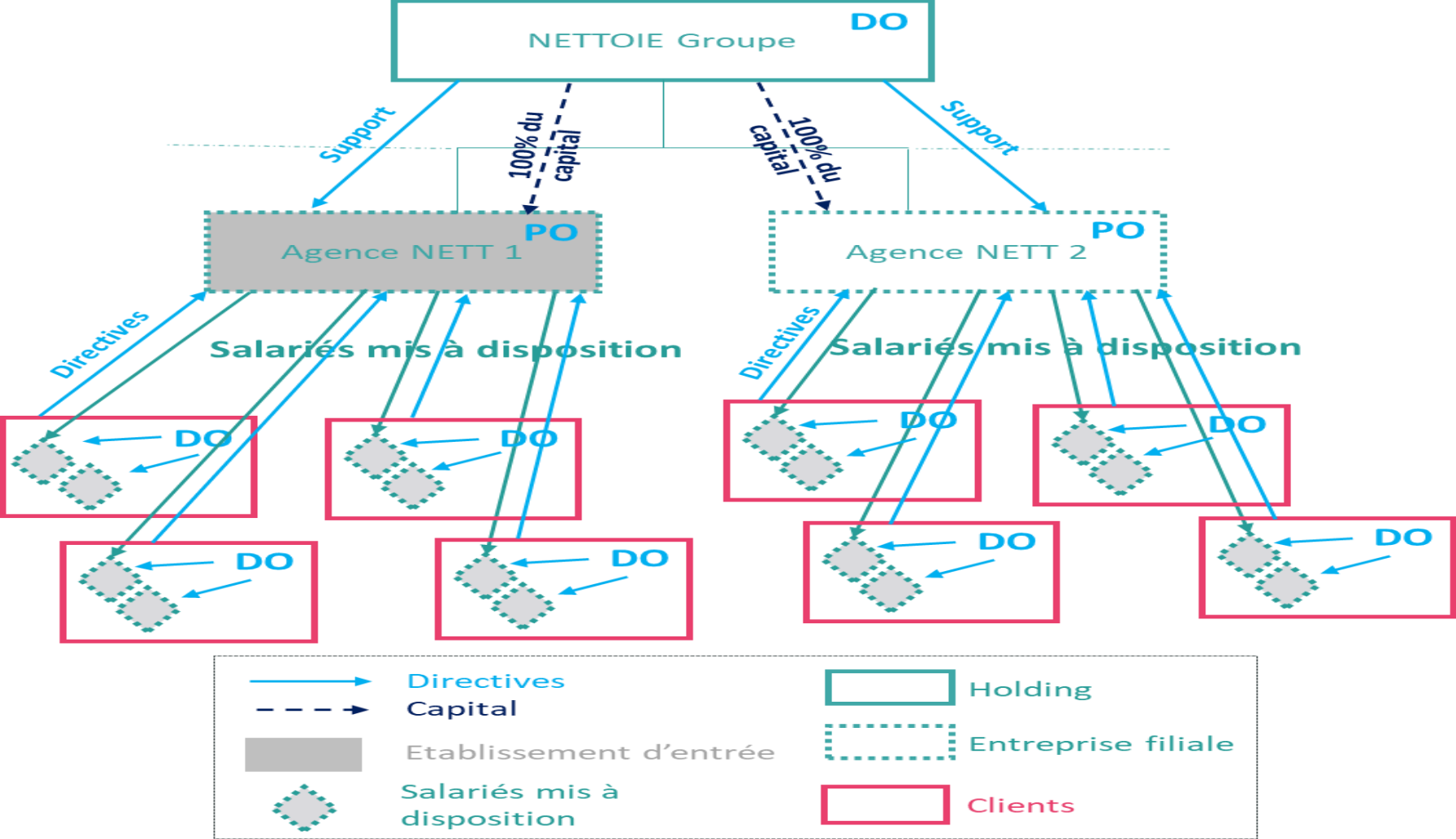
- Une branche présentée comme fonctionnant bien...
- ... mais où les salariés sont en situation particulièrement défavorable

	Agents d'entretien Propreté	Autres agents d'entretien	Source
Rémunération annuelle nette moyenne	8249€	9017€	BTS 2020
Qualité du poste du point de vue de l'organisation du travail (Très mauvais ou mauvais)	23%	16%	Sumer 2017
Qualité du poste du point de vue de la prévention des expositions aux agents chimiques (Très mauvais ou mauvais)	31%	21%	Sumer 2017
Conditions pour effectuer correctement son travail: la possibilité de coopérer	61%	80%	Sumer 2017
Obligation de se dépêcher pour faire son travail : (toujours)	21%	6%	Sumer 2017

Une impossibilité de négocier au niveau de l'entreprise

- Le poids de la concurrence
- Une dispersion des salariés et des fractures internes fortes (+ concurrence entre salariés sur le temps de travail)
- Des interlocuteurs salariés peu ou mal considérés par les employeurs (cf. Nettoie). Même les syndicats au niveau national doutent de la capacité à négocier des salariés au niveau de l'entreprise
- Des stratégies patronales qui compliquent le travail syndical
- Mais surtout un abandon de prérogatives favorisé par l'article 7.

L'impossibilité de trouver un lieu de négociation : l'exemple de « NETTOIE »



Article 7 : une disparition du rôle de l'employeur ?

- Du point de vue des DO, des entreprises substituables :

« Je n'insiste jamais sur la qualité dans le cahier des charges. Comme le métier est géré par une annexe où quelque part vous repartez avec les collaborateurs de la précédente entreprise aujourd'hui j'ai la chance de m'appuyer sur cheffe d'équipe très impliquée et sur une équipe en qui j'ai toute confiance. Je me dis à la base d'une manière ou d'une autre ce sera fait de la même manière parce qu'on ne fait qu'échanger les outils ou que les produits. » (DO Banque)

- Du point de vue des salariés : des comparaisons difficiles de la succession de leurs employeurs mais surtout un attachement des plus limités
- Du point de vue des entreprises elles-mêmes : un abandon des politiques RH (formation, fidélisation, etc.)

➔ La branche est investie du rôle central

Mais une négociation également très déséquilibrée au niveau de la branche

- Une asymétrie marquée avec un patronat très structuré (organisation patronale unique, FARE, capacité de lobbying forte,...) et des syndicats au contraire divisés
- Un discours sur la concurrence de la ré-internalisation et l'absence de « grain à moudre » (...mais des profits bien réels)
- Une distanciation sociale des agents d'entretien également marquée
- Et une capacité à contourner les aspect protecteurs de la CCN

Des marges de manœuvre retrouvées pour contourner les aspects protecteurs

Comment ne pas subir les avantages acquis ?

Q : Est-ce que parfois ça arrive que vous récupérez du personnel qui était à des niveaux de rémunération sensiblement plus élevés ?

R : Oui. Et parfois même des agents de propreté qui étaient, je dis n'importe quoi, à 10,30€/h, et le mois du transfert conventionnel les employeurs précédents les passe à 19€/h. Je n'ai pas le choix, je reprends à 19€. Alors ça c'est des trucs qui sont très mal vus dans la profession. Parce que c'est des petits passe-droits qu'on accorde comme ça en partant pour embêter l'autre. Donc bien souvent, de gré à gré, avec le salarié on va s'expliquer « Attendez je comprends pas. Moi j'ai 6 fiches de paye, j'en ai 5 à 10,30, une à 19... Qu'est-ce que c'est que ça ? Moi ça va être compliqué de pouvoir vous maintenir là-dessus. En tout cas si vous nous demandez plus d'heures sur notre chantier. » Parce que bien souvent c'est des temps partiels. « Nous il est hors de question qu'on vous donne plus d'heures. Alors soit on repart sur une base équilibrée l'un pour l'autre, soit c'est tout : vous avez votre contrat on le respecte mais il n'y aura rien de plus. »

Comment ne pas reprendre tout le monde ?

La réalité, c'est que d'abord, quand on reprend des salariées, il n'y a que 50 % qui restent. Et sur les 50% qui restent, il n'y en a encore que la moitié qui, finalement, resteront mis sur le site. Parce que, d'abord, si on change d'entreprise c'est qu'il y a un problème à gérer. Il y a beaucoup de sites qu'on reprend pour lesquels les collaborateurs étaient voués à eux-mêmes, et quand nous on arrive, et quand on les surveille, et bien, ils n'ont plus envie de rester, parce que ça les embête. Soit ils arrivent en retard, et de ce fait, c'est visible, et donc ils ne veulent pas rester. Et dans l'accompagnement, ça les enquiquine, et ils partent. Dans la réalité, on en a 1 sur 4 qui reste. Parce que la moitié, ça ne les intéresse pas de changer de boîte, donc ils restent dans la boîte qui quitte [le chantier concerné]. S'il y a quatre personnes, il y en a forcément deux de bonnes, donc ils les récupèrent, et nous, c'est pareil. Quand on accompagne les gens comme ça, on les garde dans la durée, donc si jamais on perd un site, dans ce cas-là, on les mute sur un autre site pour les conserver. En tous cas, ce n'est pas un sujet, chez nous, ça.

Le problème central : « l'absence omniprésente » des DO

- Un refus de l'ingérence et volonté de bien séparer les différentes catégories de salariés (cf. vestiaires)

- Une méconnaissance des devoirs du DO

« Concernant « l'alerte sur les conditions de travail des agents de nettoyage du site de VA », je souhaite rappeler :

- que nous nous situons dans le cadre d'une prestation de service, liée à un cahier des charges avec objectif de résultats, qui a fait l'objet d'un appel d'offres récent ;

- que dans notre rôle « d'entreprise utilisatrice » nous sommes conformes à nos obligations et ne sommes pas responsables en propre de la gestion du personnel (en revanche nous respectons nos engagements de mise à disposition de local de nettoyage...). » (DO, DGS et président du CHSCT)

- Une farouche politique défensive de la part des entreprises prestataires (cf. 2008)
- Une demande de monopole de la représentation côté syndicats de la propreté

Alors que seule l'action du DO semble pouvoir jouer un rôle...

- Une capacité d'action via la RSE ?
- Le rôle majeur des syndicats du DO
- Quel accès aux IRP ?
- Une remise en question de l'externalisation nécessaire ?