

Deux millions de travailleurs et des poussières s'intéresse à celles et ceux qui se trouvent à la périphérie de la création de valeur. À la fois très documenté et accessible, ce livre permet à ses lecteurs de comprendre les ressorts de la précarité des petites mains derrière chaque service, chaque objet produit et consommé. À l'aide de données quantitatives et d'entretiens avec des professionnels, il s'intéresse à 8 % de la main d'œuvre : celles et ceux qui relèvent des « métiers du nettoyage ». Dès l'introduction, l'utilité du livre pour les élu-es écologistes saute aux yeux : la « mise en œuvre d'une politique visant la transition écologique ne pas passer à côté de cette réflexion sur ce que doit être un emploi » (p. 18). En effet, en trame de fond, les deux économistes interpellent les pouvoirs publics qui jouent un rôle dans le processus de dégradation de ces emplois. D'abord, l'État fixe le niveau du Smic, qui détermine le salaire minimum conventionnel et l'ensemble des grilles de salaires. Ensuite, les collectivités territoriales ou l'État emploient des personnels de propreté, sous-traitent ou financent ce service par des aides. « En tant qu'employeur, ou lorsqu'il décide de ne plus l'être, l'État a ainsi la possibilité d'influer sur les conditions de vie d'une partie de ces travailleurs » (p. 34). Enfin, le système d'aides sociales (prime d'activité notamment) complète les salaires et les allègements de cotisations sociales ou les aides à l'emploi soutiennent les entreprises du secteur. « Au total, pour les agents d'entretien dans leur ensemble, plus de deux tiers de la rémunération finale dépendent directement des fonds publics » (p. 33).

Des personnels féminins, mal-payées, précaires, non-reconnues :

La tertiarisation de l'économie et la démocratisation scolaire n'ont pas fait disparaître les emplois les plus pénibles. Les deux auteurs décrivent la polarisation du marché du travail : « la création d'emplois mal payés parallèlement à celle d'emplois très qualifiés » associées à la « destruction de postes considérés comme intermédiaires » (p. 25). La croissance des emplois les moins bien rémunérés est soutenue par les aides à domiciles (480 000 postes créés depuis 1984), les agents de service (+250 000), ou les nettoyeuses (+110 000). Il s'agit surtout de femmes : 13 % des emplois féminins sont concernés par des tâches de nettoyage contre 2,5 % des hommes. Les professionnels de la propreté sont plus souvent issus de l'immigration (22 % des agents d'entretien ont au moins un grand-parent né hors-Europe contre 17 % des autres employés ou ouvriers), d'autant plus dans les grandes villes (51 % en Île-de-France, contre 30 % des autres employés ou ouvriers). En 2017, la moitié des salariés du secteur ont perçu une rémunération horaire inférieure à 1,1 Smic (contre un tiers des ouvriers). De plus, « on ne paye que le temps où le travailleur est directement productif » (p. 44) : pas rémunération pour les déplacements entre les chantiers, pas ou peu de pauses, de temps collectifs ou de formation. L'usage du temps partiel est massif : 58 % dans ce secteur contre 19 % de l'ensemble des salariés. Les pénibilités que ces travailleurs et travailleuses subissent ne sont ni reconnues, ni compensées. Et pourtant, elles se cumulent : horaires éclatées, travail physique et répétitif, exposition à des produits toxiques, manque de reconnaissance. Enfin, il s'agit d'emplois impasses : 11,5 % des agents d'entretien accèdent à un emploi qualifié contre 28 % des employés de commerce. Leur situation reste meilleure dans le secteur public : système de prime, œuvres sociales, retraite plus élevée, meilleure indemnisation des congés longue maladie et des compensations des incapacités. L'externalisation « accentue toutes les dimensions négatives associées au nettoyage » (p. 62).

L'externalisation n'est ni inévitable, ni rentable pour la société.

Les coûts des personnels externalisés apparaissent moindres. La rémunération horaire est équivalente (aux alentours du Smic), mais les personnels internalisés bénéficient des conventions collectives de l'entreprise (primes annuelles par exemple). Les âges moyens sont équivalents, mais pas la stabilité de la main d'œuvre (hausse de salaire par l'ancienneté chez les personnels internalisés). De plus, « le taux d'allègement des cotisations patronales est d'autant plus élevé que le salaire brut est proche du Smic » (p. 69) et ces allègements n'existent pas dans la fonction publique (le taux est même plus élevé). Or, les auteurs démontrent que « même en prenant une fourchette haute pour les coûts internes et plutôt basse pour les coûts externalisés, la comparaison s'avère être en faveur de la production interne » (p. 77). En effet, « l'avantage économique de l'externalisation repose alors sur la réduction du volume total des heures de nettoyage » (p. 77). Suite à une comparaison dans des établissements scolaires, les économistes détaillent

que « l’externalisation consistait à transformer des temps pleins hebdomadaires de 41 heures annualisées en contrats de 25 heures ». Ainsi, 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). Les personnels doivent donc réaliser les mêmes tâches dans un temps moindre : le travail s’intensifie, la qualité de service baisse. De plus, la sous-traitance permet l’externalisation des coûts sociaux : l’État compense les cotisations non versées, la société prend en charge les inaptes ou les temps entre deux contrats courts. Par exemple, les prestataires des départements peuvent recourir à des CDD de 10 mois (ou CDI intermittents) pour faire payer les deux mois de vacances à l’assurance-chômage. Les agents de service (environ 1 500 euros net) ne touchent pas ou peu d’aides au logement et une prime d’activité inférieure à 1 000 euros, tandis qu’un temps partiel à 900 euros net bénéficie d’environ 4 000 d’aides sociales par an.

Au-delà du surcoût pour la société, l’externalisation installe une forme de dépendance des personnels au système social (stigmatisation de l’assistanat). De plus, elle modifie profondément leur travail : présence en dehors des heures de fréquentation, spécialisation et taylorisation des tâches, intensification du rythme pour une moins bonne qualité. Ces éléments (isolement, perte d’autonomie, sentiment d’un travail bâclé) appauvrissent le travail et sont source de souffrances.

La justification idéologique de l’externalisation et les pistes pour en sortir.

Sous-traiter les tâches de nettoyage, c’est se recentrer sur son cœur de métier. Or, toute production ou consommation de service implique des activités de nettoyage. De plus, l’achat de prestation est « anticipé comme moins coûteux, bien souvent sans réelle analyse préalable » (p. 111). Les « bienfaits de la concurrence » sous-tendent ce postulat, sans démontrer son efficacité économique. Cette idéologie marchande est soutenue par un lobby organisé, dont le livre offre quelques exemples (p. 111-112), et perdure grâce à des « formes étonnantes de rationalité » (p. 116)¹. Externaliser apparaît alors comme « une mise à distance de travailleurs considérés comme “absentéistes”, appartenant à des groupes sociaux éloignés de ceux qui prennent les décisions, voire ressentis comme “compliqués à gérer” » (p. 108). Cette distanciation sociale s’accompagne d’une « peur de gérer le vieillissement » ou d’assumer les « coûts de la pénibilité » dans l’organisation (p. 118). La volonté de se « débarrasser d’un poids » illustre l’irresponsabilité sociale des employeurs.

Que faire ? L’ouvrage encourage les donneurs d’ordre à inclure les personnels externalisés dans leurs communautés de travail et à respecter le droit du travail : « la gestion des relations sociales et salariales dans le secteur de la propreté est marquée par de nombreuses irrégularités » (p. 134), notamment dans le privé, où l’implantation syndicale reste très faible. Il appelle les pouvoirs publics à supprimer les incitations à l’externalisation, qui présentent un « faible succès sur le front de l’emploi » et des « effets secondaires délétères sur le front social » (p. 133). Il propose de repenser les temps de travail pour sortir du choix « doublement perdant entre un temps plein insoutenable et un temps partiel subi ne permettant pas de vivre » (p. 134), de revaloriser les rémunérations, notamment les horaires atypiques. En somme, les pénibilités doivent être compensées, les travailleuses et travailleurs doivent avoir accès à des moments de formation rémunérée pour sortir de l’impasse. Outre la reconnaissance financière et la possibilité d’évoluer dans sa carrière, la polyvalence des postes apparaît centrale tant elle permet d’associer aux tâches mécaniques, déqualifiées et déqualifiantes, des activités plus relationnelles et valorisantes. Les auteurs rappellent que la prégnance de la division des tâches dépend largement de choix politiques. Enfin, ils nous montrent que l’externalisation n’est pas « le sens de l’histoire » puisque des acteurs privés comme publics ont choisi la réinternalisation.

¹ Ne pas être employeur *en soi*, constituerait un élément positif, l’amélioration des conditions de travail des titulaires justifierait la dégradation de celles des prestataires, la décentralisation contraint les budgets des collectivités et impose une séparation entre budgets locaux et budgets des coûts sociaux pour le pays...