



anses

Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé

Avis de l'Anses
Rapport d'expertise collective

Octobre 2025

Le directeur général

Maisons-Alfort, le 17 octobre 2025

AVIS

de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

relatif à l'analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé

L'Anses met en œuvre une expertise scientifique indépendante et pluraliste.

L'Anses contribue principalement à assurer la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement, du travail et de l'alimentation et à évaluer les risques sanitaires qu'ils peuvent comporter.

Elle contribue également à assurer la protection de la santé et du bien-être des animaux et de la santé des végétaux, l'évaluation des propriétés nutritionnelles et fonctionnelles des aliments et, en évaluant l'impact des produits réglementés, la protection de l'environnement.

Elle fournit aux autorités compétentes toutes les informations sur ces risques ainsi que l'expertise et l'appui scientifique technique nécessaires à l'élaboration des dispositions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de gestion du risque (article L.1313-1 du Code de la santé publique).

Ses avis sont publiés sur son site internet.

L'Anses s'est autosaisie le 24 janvier 2019 afin de réaliser une expertise sur les conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur la santé, dans une approche intégrative de la santé au travail (saisine 2019-SA-0017). Dans le cadre de cet avis, les termes « agents du nettoyage » regroupent les professionnels également désignés sous les différentes terminologies suivantes : salarié(e)s d'une entreprise de nettoyage, travailleurs et travailleuses du nettoyage et de la propreté, personnel de nettoyage et agents d'entretien.

1. CONTEXTE ET OBJET DE LA SAISINE

1.1. Contexte

Le comité d'experts spécialisé « Évaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » de l'Anses avait émis la proposition, en 2019, d'investiguer plus particulièrement la question des expositions chroniques des agents du nettoyage aux produits d'entretien.

Les agents du nettoyage exercent leurs activités dans tous les secteurs d'activités (qu'ils soient par ailleurs privés ou publics) et interviennent dans des environnements très diversifiés. Ils sont de ce fait exposés à de multiples facteurs de risques professionnels : agents chimiques

dangereux, agents biologiques (bactéries, champignons, virus, ...), agents physiques (bruit, vibration, température, ...), contraintes physiques (manutention, port de charges, contraintes posturales, ...), contraintes liées à la manipulation d'équipements ou de machines ou à l'organisation du travail (travail de nuit ou en horaires décalés, travail répétitif, ...).

L'activité de nettoyage est pratiquée majoritairement par des femmes¹, souvent en situations de précarité économique ou sociale, situations pouvant avoir des conséquences sanitaires.

Le suivi médical des agents du nettoyage est complexe : leur activité est souvent multi-sites, ils ont pour une part d'entre eux plusieurs employeurs et dépendent potentiellement de plusieurs services de prévention et de santé au travail.

1.2. Objet de la saisine

En raison de la multiplicité et de la diversité des facteurs de risques auxquels les agents du nettoyage sont exposés, l'expertise porte sur l'analyse des conditions de travail de ces travailleurs et de leurs impacts sur leur santé.

En raison de la diversité des lieux d'exercice, il a été décidé de focaliser l'expertise sur les agents du nettoyage exerçant dans des environnements professionnels à pollution non spécifique² tels que des bureaux ou des halls d'immeuble, en incluant également les espaces sanitaires. Ce choix permet de considérer la majorité des agents du nettoyage.

De ce fait, la saisine ne concerne pas le nettoyage dans des environnements à pollution spécifique³, hormis le nettoyage des locaux sanitaires. La saisine exclut également le nettoyage de locaux présentant des risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi que les domiciles de particuliers.

L'Anses a mis en place, en novembre 2021, un groupe de travail (GT) dont le mandat était d'évaluer, notamment par le moyen d'une analyse bibliographique et d'auditions ciblées, l'ensemble des conditions de travail des agents du nettoyage et les impacts sur leur santé. Il s'agissait plus particulièrement de :

- préciser les facteurs de risques auxquels sont exposés les agents du nettoyage ;
- identifier l'ensemble des déterminants, notamment d'ordre socio-économique, pouvant affecter les conditions et l'organisation du travail ainsi que leurs impacts sur la santé des travailleurs ;
- identifier l'ensemble des effets sanitaires associés pour les agents du nettoyage et préciser les facteurs pouvant moduler leur survenue.

¹ Le secteur du nettoyage, Insee première, n° 1690, Mars 2018

² Il s'agit des locaux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires (cf. article R4222-3 du Code du travail).

³ Locaux à pollution spécifique : locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides autres que celles qui sont liées à la seule présence humaine ainsi que les locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et locaux sanitaires (cf. article R4222-3 du Code du travail) ;

Les résultats de cette analyse, complétés par l'analyse du cadre réglementaire s'appliquant aux différents acteurs d'une prestation de service de nettoyage, avaient pour objectif une meilleure prise en compte de la santé au travail dans ce secteur d'activités, notamment par la formulation de propositions d'améliorations des outils et des dispositifs de prévention.

2. ORGANISATION DE L'EXPERTISE

2.1. Modalités de traitement

L'expertise a été réalisée dans le respect de la norme NF X 50-110 « Qualité en expertise – Prescriptions générales de compétence pour une expertise (Mai 2003) ».

L'expertise relève du domaine de compétences du comité d'experts spécialisé (CES) « Evaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » (CES CONSO). L'Anses a confié l'expertise au groupe de travail « Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé » (GT Nettoyage). Les travaux ont été présentés au CES CONSO (mandature 2021-2024) tant sur les aspects méthodologiques que scientifiques entre le 1^{er} décembre 2022 et le 7 septembre 2023. Ils ont été présentés au CES CONSO (mandature 2024-2028) les 20 septembre, 14-15 novembre, 19-20 décembre 2024 et 31 janvier 2025. Le rapport d'expertise collective et la partie 3.1 du présent avis ont été adoptés par le GT Nettoyage le 11 décembre 2024. Un expert du GT Nettoyage a émis une position divergente concernant la question des liens entre « organisation du travail » et « pénibilités psychologiques⁴ » (cf. annexe 2 du rapport). La partie 3.2 du présent avis a été adoptée par le CES CONSO (mandature 2024-2028) le 31 janvier 2025. Deux experts du CES CONSO se sont abstenus (cf. annexe de l'avis).

Afin de bien comprendre les différentes problématiques qui se posent, des auditions ont été réalisées dans le but de collecter des informations sur le secteur d'activité, tant sur le plan des actions des entreprises du secteur en matière économique ou sociale qu'en termes d'actions syndicales, de prévention des risques ou d'enjeux en matière de santé au travail et de sinistralité. Ainsi, l'Anses a auditionné des syndicats de travailleurs du secteur du nettoyage et de la propreté (CGT, CNT-SO, FO et CFDT), la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP), trois entreprises du secteur (CLEANY, GSF et ONET) ainsi que des donneurs d'ordre publics (Union des groupements d'achats publics (UGAP), Direction des achats de l'Etat (DAE)). L'association des directeurs de l'environnement de travail (IDET (ex-ARSEG)) a également été contactée mais n'a pas donné suite à la sollicitation.

L'expertise a été réalisée entre septembre 2021 et décembre 2024, et comprend une recherche bibliographique considérant l'ensemble des facteurs de risques rapportés dans la littérature et en lien avec l'activité de nettoyage⁵.

Ont également été pris en compte pour la réalisation de ces travaux, des documents de la littérature grise, tels que des documents institutionnels (résultats des enquêtes SUMER⁶, sur les conditions de travail de la direction de l'animation de la recherche, des études et des

⁴ M. Gollac, S. Volkoff, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, 2000.

⁵ Pour plus de détails, voir partie 1.4.1 du rapport d'expertise collective.

⁶ SUMER : Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels.

statistiques (DARES), des enquêtes Emploi de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), des enquêtes EVREST⁷, etc.) ainsi que des documents issus des organisations professionnelles et des entreprises auditionnées (document unique, supports de prévention, etc.) lorsqu'ils étaient disponibles afin d'apporter des informations sur l'organisation de la prévention.

Un état des lieux de la réglementation applicable à ce secteur a été réalisé.

Des requêtes ont été réalisées auprès de :

- la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) afin de disposer d'informations sur les remboursements des cotisations suite aux contentieux AT/MP⁸ dont l'origine est l'employeur (pour les codes NAF 8121Z, 8122Z, 8129 B) ;
- la base de données du RNV3P⁹ ;
- la base de données EPICEA¹⁰.

L'Anses remercie les organisations et organismes ayant apporté leur concours à ses travaux, sous forme d'auditions ou de réponse aux requêtes mentionnées ci-dessus.

2.2. Prévention des risques de conflits d'intérêts

L'Anses analyse les liens d'intérêts déclarés par les experts avant leur nomination et tout au long des travaux, afin d'éviter les risques de conflits d'intérêts au regard des points traités dans le cadre de l'expertise.

Les déclarations d'intérêts des experts sont publiées sur le site internet : <https://dpi.sante.gouv.fr/>.

3. ANALYSE ET CONCLUSIONS DU GT ET DU CES

3.1. Synthèse des travaux d'expertise collective du GT Nettoyage

La description de la population des agents du nettoyage et de leur environnement de travail est équivoque, notamment en raison de la diversité des nomenclatures, mais aussi des significations sociales multiples que peut revêtir le terme « nettoyage ». Le périmètre retenu a donc fait l'objet de nombreuses discussions.

Trois protagonistes principaux ont été identifiés dans le cadre de cette expertise (Figure 1) :

- **le donneur d'ordre (DO)**, également appelé « maître d'ouvrage » dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP). C'est une personne physique ou morale pour laquelle un projet doit être réalisé. Dans le cadre de cette expertise, il s'agit d'activités de nettoyage dans des environnements à pollution non spécifique (nettoyage de bureaux, espaces communs d'immeubles, etc.) et leurs locaux sanitaires. Le DO est le commanditaire de l'activité de nettoyage, dont il suit toutes les phases (de l'élaboration

⁷ EVREST : Evolutions et relations en santé au travail (<https://evrest.istnf.fr>, consulté en juin 2023)

⁸ AT/MP : Accident de Travail / Maladie Professionnelle.

⁹ Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles à la date de la requête.

¹⁰ Étude de Prévention par l'Informatisation des Comptes rendus d'Enquêtes Accidents, base de données créée en 1988 et gérée par l'INRS.

du cahier des charges à la réalisation jusqu'au suivi et contrôle des résultats). En tant que commanditaire des activités de nettoyage, le DO définit les différents éléments qui encadrent le projet (lieux, nombres d'interventions...) et, en cas de sous-traitance de l'activité de nettoyage, passe un contrat commercial avec l'entreprise prestataire. En cas de recours à une centrale d'achat (CA) par un établissement public ou privé, ce dernier doit être considéré comme un client de la CA, laquelle peut, dans certains cas, jouer alors le rôle de DO auprès du prestataire de service (sous-traitant) ;

- **l'entreprise de nettoyage** intervient en tant qu'**entreprise prestataire**. Ce sous-traitant, également appelé « maître d'œuvre », est une personne physique ou morale chargée d'exécuter un travail ou une prestation pour le compte d'une autre personne physique ou morale (entreprise sous-traitante), à savoir le DO ;
- **l'agent du nettoyage**, concerné par cette expertise (majoritairement féminin¹¹, 73,5 %¹²), est également parfois nommé **salarié œuvrant**. L'agent du nettoyage peut être salarié d'une entreprise de prestation de services pour le nettoyage ou faire partie des effectifs de l'entreprise ou d'un établissement public (service interne). En cas de recours à un prestataire de service, l'activité de nettoyage est considérée comme une prestation externe. De ce fait, le salarié de l'entreprise de nettoyage est amené à nettoyer des locaux qui se situent hors des locaux de la société dans laquelle il est salarié.

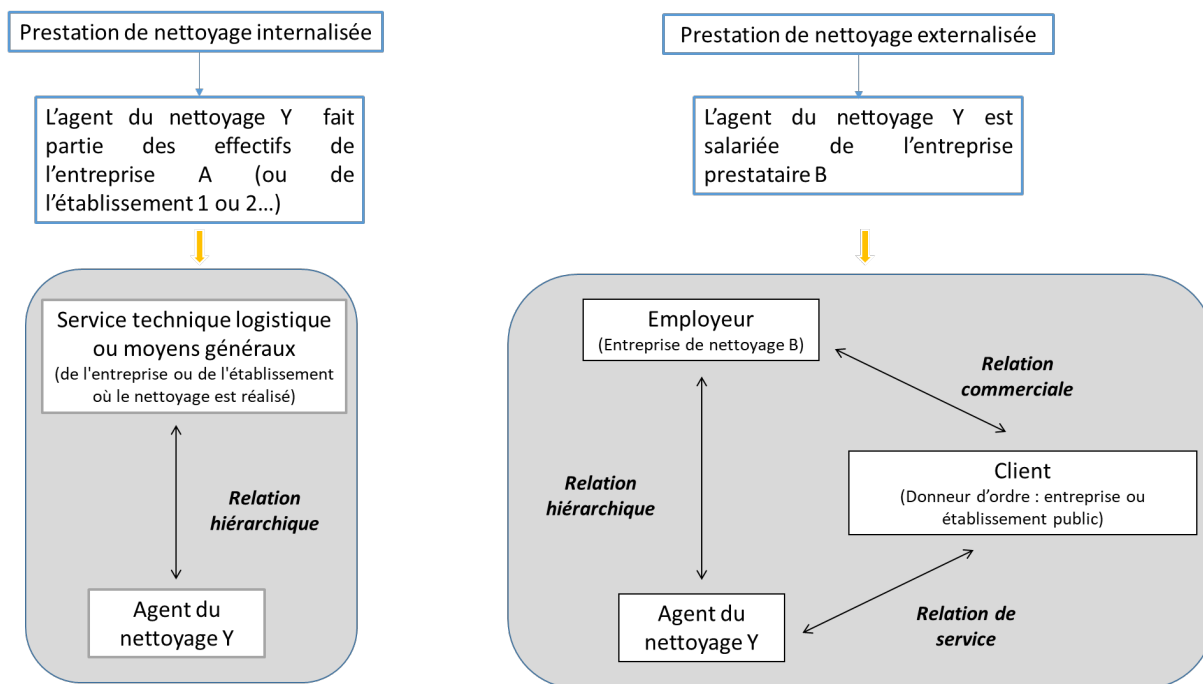


Figure 1 : Modèles génériques des relations des agents du nettoyage concernés par cette expertise

¹¹ Le secteur du nettoyage, Insee première, n° 1690, Mars 2018.

¹² Cf. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs du nettoyage dans le Tableau 5 du rapport

Pour comprendre les exigences du métier des agents du nettoyage mais aussi les ressources dont ces derniers disposent pour y faire face, la situation de travail doit être considérée dans son ensemble. Cette approche permet de préciser les conditions de travail de ces agents, en lien avec les nombreux facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, de l'encadrement et de la hiérarchie, d'exigences temporelles, matérielles, spatiales, relationnelles, de contraintes physiques, ou encore d'exposition aux produits chimiques (Figure 2).

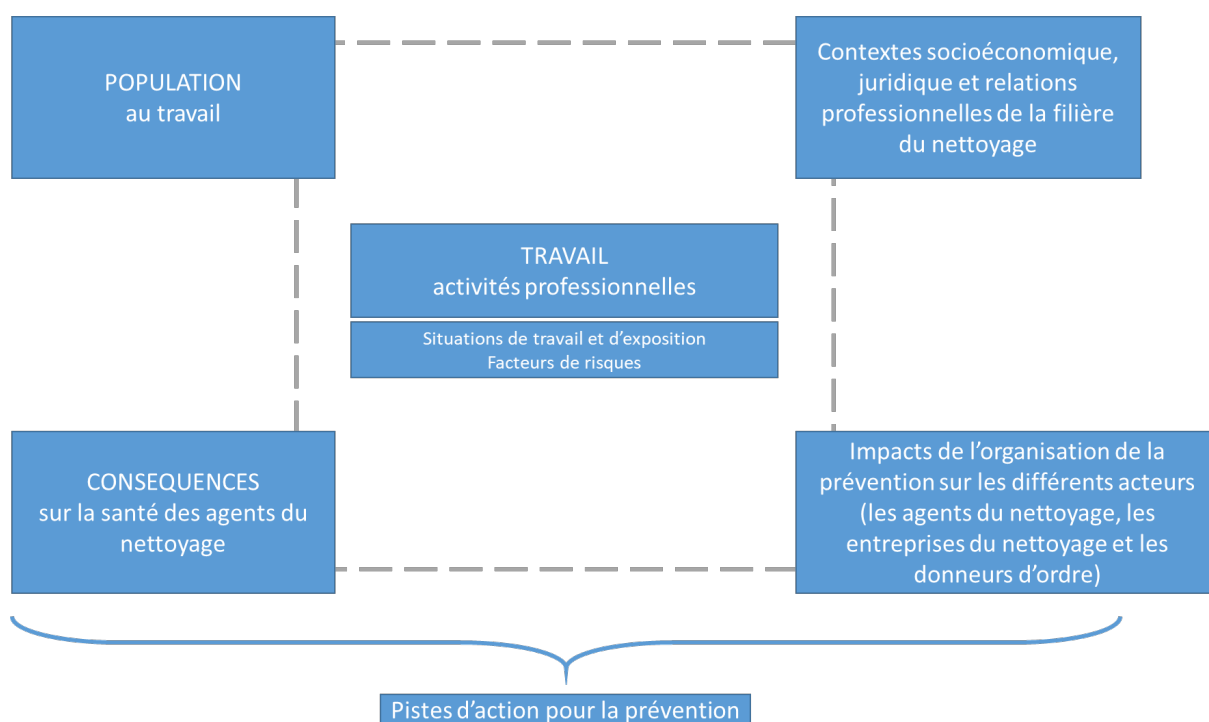


Figure 2 : Cadre conceptuel pour l'analyse des conditions de travail et des déterminants de la santé des agents du nettoyage

3.1.1. Les spécificités de cette filière

Population concernée

En France, les agents du nettoyage relèvent de plusieurs professions¹³ appartenant à la fois au secteur public et au secteur privé. La description de cette population est complexe, notamment en raison de la diversité des nomenclatures mais aussi des significations sociales multiples que peut revêtir le terme de « nettoyage ». Cette diversité, associée à la forte précarité de certains segments de cette population, rend complexe le décompte des effectifs concernés. Pour autant, il est possible de délimiter un périmètre regroupant entre 1,2 et 1,4

¹³ considérées au niveau détaillé de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (ou PCS)

million d'agents du nettoyage (soit près de 5 % de l'emploi salarié) dont une part importante des tâches consiste à nettoyer des locaux. Trois sous-catégories peuvent être distinguées :

- les personnels de service du secteur public (essentiellement dans les établissements scolaires, médico-sociaux, etc.), soit environ 600 000 travailleurs ;
- les personnels d'entretien travaillant au sein d'entreprises exerçant d'autres activités à titre principal (hôtellerie restauration, secteur médico-social privé, commerces, industries, ...), soit environ 350 000 emplois ;
- les personnels relevant des entreprises prestataires de propreté (environ 500 000 emplois dont 150 000 n'effectuant que de faibles volumes de travail annuels).

La population des agents du nettoyage, exerçant dans les environnements qui font l'objet du présent rapport, se caractérise par :

- une surreprésentation des femmes et des travailleurs immigrés ou d'origine étrangère (73,5 % de femmes, 20 % de personnes immigrées) ;
- un âge moyen de 45,3 ans ;
- une population exposée au temps partiel et sujette à de faibles rémunérations mensuelles. Cette situation est particulièrement fréquente pour les salariés externalisés avec un salaire mensuel médian inférieur au seuil de pauvreté ;
- des situations professionnelles marquées par une forme de précarité (CDD, situations de multi-employeurs, faible ancienneté, etc.) ;
- un état de santé déclaré apparaissant plus mauvais que la moyenne des salariés ou que celle des seuls employés et ouvriers. Cet état de santé dégradé engendre un risque accru de perte d'emploi et de désinsertion professionnelle pour inaptitude ;
- un faible taux de syndicalisation, principalement chez les salariés externalisés.

Aspects économiques de cette filière :

L'activité de nettoyage des locaux recouvre des modalités d'organisation très différentes : d'une part, entre les emplois relevant du secteur public et ceux relevant du secteur privé, et d'autre part, selon le recours ou non à des prestataires spécialisés *via* la sous-traitance. Cette modalité est fortement croissante depuis les années 1970, la part des salariés externalisés passant de 18 % du total des emplois du nettoyage en 1982 à plus de 35 % en 2020 (et de 23 à 65 % des emplois pour le secteur privé).

Les raisons expliquant la croissance de l'externalisation de l'activité de nettoyage sont multiples : recentrage sur le « cœur de métier », recherche d'économies de coûts de main d'œuvre, obligation de respecter des règles budgétaires impliquant de réduire les volumes d'emplois ou la masse salariale ou encore souhait de ne pas assurer la gestion de ces personnels. La logique de l'externalisation conduit à spécialiser les salariés sur les seules tâches de nettoyage et à réduire le volume de travail dédié à l'entretien des locaux, entraînant

ainsi des phénomènes d'intensification du travail et une réduction des revenus mensuels des salariés concernés.

Le recours à la sous-traitance a entraîné la forte croissance d'entreprises prestataires spécialisées regroupées au sein d'une convention collective spécifique. Ce modèle repose sur une mise à disposition d'agents d'entretien qui représentent plus de 90 % de leurs effectifs. Le taux d'encadrement est faible (moins de 3 % de cadres), les risques économiques limités (les charges de personnels étant transférées en cas de perte de marché) et les marges relativement stables et supérieures à celles observées en moyenne dans l'ensemble des services aux entreprises. Le niveau des salaires pratiqués se traduit par d'importants transferts financiers qui pèsent sur les finances publiques (exonérations de cotisations sociales, prestations sociales supplémentaires pour compenser les faibles revenus). De plus, le recours accru à la sous-traitance favorise un dumping social au détriment des salariés, le prestataire le moins cher étant souvent privilégié lors de la réponse aux appels d'offres.

Aspects juridiques de cette filière :

Dans le contexte du recours à la sous-traitance, les principales spécificités juridiques et les différents enjeux associés suivants sont observés :

- la distinction entre des situations de réelle sous-traitance et des situations de « fausse » sous-traitance pouvant s'apparenter à une logique de prêt de main d'œuvre. Si la jurisprudence rappelle les critères permettant d'établir cette distinction, la réalité des pratiques peut parfois sembler plus complexe ;
- en raison de la fréquence de la sous-traitance (entre 30 à 40% des personnels de nettoyage), un besoin accru de surveillance qui devrait se traduire, aux yeux du législateur, par une obligation de vigilance à la charge des DO ;
- la prise en compte de la variabilité d'activité induite par la succession des marchés via le transfert conventionnel des contrats de travail (article 7 de la convention collective nationale des entreprises de la propreté et services associés du 26 juillet 2011) et des questions qui se posent alors, notamment sur le plan des changements générés pour les salariés et de leur capacité de s'y opposer lors de ces moments de forte incertitude ;
- la réglementation du temps de travail, qui ne considère ni le temps de trajet entre deux lieux de travail quand le salarié a plusieurs employeurs, ni les horaires atypiques ;
- le large recours aux travailleurs étrangers, dont certains se trouvent en situation administrative précaire (titre de séjour d'un an) et d'autres sans papier, mais pour autant déclarés à l'URSSAF.

Données de sinistralité de cette filière :

La forte sinistralité¹⁴ qui se traduit par un état de santé dégradé des agents du nettoyage¹⁵ est objectivée par :

¹⁴ Voir chapitre 4.1. du rapport.

¹⁵ Voir sections 1.3.2.3, 1.3.2.4 et 4.1. du rapport.

- une fréquence¹⁶ et une gravité¹⁷ pour les accidents du travail plus importantes que pour la moyenne de l'ensemble des salariés ;
- un taux de travailleurs ayant une maladie professionnelle reconnue deux fois plus élevé que chez l'ensemble des salariés¹⁸ ;
- un nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles corroboré par les constats des enquêtes nationales et des études en santé au travail et en santé publique. En effet, dans ces enquêtes, les travailleurs de ce secteur déclarent plus souvent un mauvais état de santé général (qui se dégrade plus rapidement avec l'âge), des maladies chroniques et des limitations dans les activités habituelles que les autres ouvriers et employés ;
- des licenciements pour inaptitude près de deux fois plus fréquents dans cette population que pour l'ensemble des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- une prévalence élevée des troubles musculo-squelettiques (TMS) (notamment lombalgies, pathologies au niveau des épaules, canal carpien et genoux) documentée tant dans les chiffres de l'assurance maladie (maladies professionnelles reconnues), que ceux du RNV3P (maladies potentiellement en relation avec le travail), et par des enquêtes statistiques relatives à l'état de santé déclaré, des études en ergonomie ou en santé publique sur les travailleurs du nettoyage ;
- une forte proportion de maladies respiratoires et dermatologiques, et de problèmes de santé mentale, selon les données du RNV3P, malgré un faible nombre de maladies professionnelles reconnues liées à ces affections. Cette divergence peut être liée, d'une part, à la problématique de sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, connue pour la population salariée en général et, d'autre part, à la méconnaissance des droits, la complexité administrative renforcée pour cette population notamment par la situation multi-employeurs, l'isolement des salariés et leur précarité.

Acteurs représentant les employeurs et les salariés :

Une différence flagrante caractérise les représentants des employeurs et des salariés dans ce secteur. D'un côté, les entreprises de propreté bénéficient d'un porte-parole unitaire auprès des salariés et des pouvoirs publics et d'une organisation capable d'offrir de multiples outils, notamment en matière d'accompagnement à la prévention et d'actions de formation. De l'autre, les organisations syndicales dispersées, offrent peu de visibilité aux agents du nettoyage et disposent d'une représentativité et de moyens d'action inégaux, du fait d'une implantation difficile sur les chantiers ou dans les entreprises.

¹⁶ Indice de fréquence des accidents de 43,2 à comparer à 30,1 pour l'ensemble des secteurs (CNAM 2022).

¹⁷ Indice de gravité et taux de gravité de : 23,5 et 3,1 à comparer à 12,3 et 1,5 ; moyenne des durées d'arrêt de 93 jours à comparer à 88 jours pour l'ensemble des secteurs (CNAM 2021).

¹⁸ Nombre de maladies rapporté aux salariés de 0,43 % à comparer à 0,24%, principalement de la famille des TMS (troubles musculo-squelettiques).

Au niveau de la branche professionnelle, tous les acteurs représentatifs sont attachés à la négociation collective et font état d'un dialogue social dynamique. A l'inverse, dans les entreprises et sur les chantiers, les accords sont rares et les situations conflictuelles, individuelles ou collectives, semblent fréquentes, souvent au moment des transferts de marchés, et en lien avec une non-application du droit.

3.1.2. Identification des principaux risques pour la santé des travailleurs du nettoyage

Les agents du nettoyage cumulent de multiples risques pour la santé. Ceux-ci proviennent, pour une part, de l'activité de nettoyage elle-même et, pour une autre part, de certaines modalités organisationnelles fréquentes, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

- ***Risques liés à la réalisation des activités de nettoyage et aux expositions associées***

Deux grandes familles de facteurs de risques directement liées à la nature de l'activité concernent prioritairement les agents du nettoyage : l'intensité physique d'une part, les agents chimiques de l'autre.

L'intensité physique du travail apparaît comme un des principaux facteurs de risques pour les agents du nettoyage¹⁹. La littérature souligne, pour les agents du nettoyage, le lien entre cette intensité physique et l'apparition de TMS. La nature des tâches réalisées, les outils utilisés et les caractéristiques de l'environnement de travail (accessibilité et aménagement des locaux ne prenant pas en compte les activités de nettoyage) jouent un rôle important. Les caractéristiques individuelles (âge, sexe) sont également des facteurs déterminants des conséquences sur la santé physique.

L'exposition aux produits chimiques constitue un autre facteur de risques directement lié aux activités de nettoyage. La revue de la littérature épidémiologique visant à identifier les pathologies et problèmes de santé qui pourraient concerner les agents du nettoyage, en raison d'expositions aux produits chimiques utilisés, permet de conclure :

- qu'il existe un niveau de preuve élevé d'un impact du travail de nettoyage sur l'asthme²⁰ (en lien avec l'exposition aux produits de nettoyage et de désinfection, dont des agents sensibilisants et des agents irritants) et les maladies de la peau (ex : dermatites ; en lien avec le travail humide et l'utilisation de produits de nettoyage, notamment irritants et sensibilisants cutanés) ;
- qu'un impact du travail de nettoyage pourrait exister pour les pathologies suivantes, qui ont néanmoins été très peu étudiées : la bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO), les rhinites, les cancers de la vessie, du poumon, de la tête et du cou, les leucémies, les maladies cardiovasculaires ; et en lien avec les expositions

¹⁹ Section 4.2.1 Risques liés à l'activité physique du rapport.

²⁰ Section 4.2.3.3.2 Santé respiratoire (asthme, BPCO, rhinites) du rapport.

professionnelles des travailleuses du nettoyage pendant la grossesse, les anomalies/malformations congénitales (potentiellement en lien avec l'exposition à des produits chimiques), la prématurité et le faible poids de naissance (potentiellement en lien avec l'exposition à des produits chimiques, ainsi qu'à d'autres déterminants de l'activité tels que l'effort physique, le travail en position debout et l'amplitude horaire).

Par ailleurs, les fiches de données de sécurité (FDS) des produits de nettoyage utilisés sont parfois incomplètes ou inexactes²¹ et ne mentionnent pas toujours l'ensemble des substances contenues²², ce qui pourrait impacter l'efficacité de la prévention des risques notamment pour les pathologies respiratoires chroniques telles que l'asthme.

Le GT souligne une utilisation croissante des produits éco-labellisés sans que ne soit démontré systématiquement un gain sanitaire pour les agents, ou une efficacité technique accrue.

Les agents du nettoyage sont également surexposés aux risques routiers²³ et à des agents biologiques variés²⁴.

Ces différents risques sont susceptibles d'être nettement aggravés par certaines pratiques managériales, les facteurs organisationnels constituant des enjeux majeurs pour la prévention des risques sanitaires. L'intrication entre les risques liés à l'activité physique, les facteurs organisationnels et les dimensions psychologiques et sociales des activités de nettoyage est soulignée dans la littérature et a été relevée lors des auditions.

- **Risques liés aux organisations de travail et aux rapports sociaux**

La nature des temps de travail, la régulation des cadences de travail, les situations d'isolement, l'existence de rapports sociaux inégalitaires (en termes de revenus ou de statuts sociaux) et, enfin, l'insécurité de la relation d'emploi sont les cinq éléments que l'on retrouve très fréquemment dans l'organisation du travail des agents du nettoyage. Ils sont particulièrement plus marqués lorsque l'activité est externalisée et sont identifiés comme pouvant contribuer à la dégradation de la qualité des emplois et de la santé des agents du nettoyage.

Ainsi, les horaires fragmentés, décalés dans la journée et concentrés sur des créneaux atypiques (tôt le matin et tard en soirée) se traduisant par une grande amplitude des journées de travail et de courtes durées de travail effectif (et rémunéré) en raison d'un temps partiel généralisé (durées hebdomadaires moyennes de travail nettement inférieures à celles de l'ensemble des salariés) ainsi que les marges de manœuvre et d'autonomie temporelles limitées ont un impact particulièrement négatif sur les conditions de travail, les tensions psychologiques, les niveaux de revenus ainsi que sur la vie familiale et sociale. Sur le plan des effets sanitaires provoqués par des horaires atypiques, les principaux troubles

²¹ ECHA, rapport du forum sur les questions de mise en forme REF-6 « Classification and labelling of mixture » adopté en 2019 : https://echa.europa.eu/documents/10162/17088/ref-6_project_report_en.pdf/bfa9fc69-fdfd-2f52-bf96-5174d7e29cf8?t=1576499164990 , consulté en septembre 2024.

²² Section 4.2.3 du rapport.

²³ Sections 4.1.1. et 4.2.3.3 du rapport.

²⁴ Section 4.2.3.2 du rapport.

généralement identifiés²⁵ sont des dysrythmies alimentaires, une augmentation des risques cardiovasculaires et, enfin, des troubles nerveux pouvant aller de la simple irritabilité jusqu'à des états dépressifs. Les horaires atypiques peuvent également jouer un rôle à travers leur association avec les autres risques auxquels sont exposés les personnels : certains risques, physiques ou chimiques, peuvent être accrus à certaines heures de la journée pour des raisons physiologiques et/ou peuvent être renforcés en raison de la baisse de vigilance ou d'une modification de la perception des risques provoqués par les horaires atypiques.

Les cadences de travail, les limites dans la construction de ressources individuelles et collectives temporelles des salariés ainsi que les diverses pénibilités liées au travail, associées aux modalités organisationnelles (pouvant donner l'illusion d'autonomie temporelle) peuvent accroître les tensions psychologiques et physiques face aux exigences du travail. Le secteur du nettoyage est, par ailleurs, marqué par des rythmes imposés avec des formes de sous effectifs menant à une intensité élevée, induisant un risque accru d'accidents du travail et de TMS. Il est à souligner que cette intensification contribue également à la dégradation du sens du travail par des difficultés à « bien faire » son travail et impose aux agents des compromis entre qualité du travail et efficacité.

Les différentes modalités d'organisation du travail reposent, soit sur des obligations de moyens (un nombre de personnes ou d'heures dévolues à l'entretien d'un bâtiment), soit sur des obligations de résultats. La croissance de l'externalisation favorise fortement la logique de l'obligation de résultat et implique que l'employeur affecte un volume de travail optimal au nettoyage des locaux en fonction du résultat escompté. Cette logique, associée à la caractéristique peu objectivable des résultats du nettoyage, favorise des évaluations restrictives des besoins en termes de temps de travail. Par ailleurs, les pratiques d'externalisation habituelles dans le secteur du nettoyage conduisent également à une réduction imposée du temps de nettoyage. La concurrence, portant essentiellement sur les prix, entraîne également une minimisation des volumes horaires dédiés aux activités de nettoyage²⁶.

Les experts soulignent que les enquêtes nationales sur les conditions de travail montrent que les conditions d'exercice du travail sont conjuguées avec un contexte de travail isolé. Cet isolement peut être notamment à l'origine d'accidents graves ou de troubles psychosociaux dans un contexte de faible soutien social pour les agents du nettoyage. Cet isolement rend par ailleurs difficile l'activité syndicale et les échanges socioprofessionnels.

La position sociale des travailleurs du nettoyage en charge de réaliser un « sale boulot » est marquée par trois difficultés : une forme d'invisibilisation du travail, une assimilation à des tâches ingrates et parfois une situation d'infériorisation. Ces difficultés concourent aux risques par des ressentis de mépris, la dégradation de relations, l'absence de prise en compte des contraintes physiques et psychologiques, les difficultés à mettre en œuvre des consignes de prévention, etc.

L'insécurité de la relation d'emploi en raison de la vulnérabilité des populations travaillant dans le champ du nettoyage apparaît également dans la littérature et les enquêtes « Conditions de travail » de la DARES.

²⁵ Section 6.1.2 du rapport.

²⁶ Section 2.2.1 du rapport.

Les analyses mettent en évidence la dimension cumulative des différents risques et la spécificité de leur intrication dans le cas des agents du nettoyage, notamment dans le cadre d'activités sous-traitées.

3.1.3. Les enjeux en termes de prévention

Le contexte socio-économique, juridique et technique de l'activité de nettoyage est susceptible, par ses caractéristiques, de créer une situation défavorable à la préservation de la santé des agents et à la mise en œuvre d'une prévention des risques professionnels cohérente et efficace.

- ***Responsabilités juridiques en matière de prévention***

Le contexte juridique de la prévention pour les activités de nettoyage est particulier puisqu'il a pour objectif d'assurer la sécurité de salariés qui n'interviennent pas sur le site de leur employeur et dans des conditions propres au site d'intervention. En matière de responsabilité, même si chaque employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses propres salariés, l'implication conjointe des deux entités Employeur et DO apparaît essentielle pour garantir des conditions de travail favorables à la santé des salariés.

La coopération, en cas d'intervention sur un même lieu, de travailleurs appartenant à des entreprises différentes est affichée comme un principe général de santé et de sécurité dans le Code du travail (art. L. 4121-5). La réglementation fixe ainsi des « *prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure* ». Cependant, tel que précisé dans le Code du travail (Article R. 4511-7 du Code du travail), cela ne s'applique que dans le but de parer aux risques pouvant résulter de l'interférence et de la simultanéité des activités des entreprises. Les experts soulignent que, d'une part, cette interférence peut être niée par les parties prenantes et que, d'autre part, elle restreint à une situation très particulière, l'obligation de coopérer pour les entreprises.

De fait, la direction de l'entreprise utilisatrice (DO) a une obligation particulière, celle d'assurer la coordination générale des mesures de prévention. Dans ce cadre, la transmission des informations de prévention et la mise en place de mesures dédiées devraient être strictement respectées afin d'assurer la santé et la sécurité des agents du nettoyage.

- ***Contribution des instances représentatives du personnel***

Les comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises utilisatrices et prestataires jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la prévention. Le CSE est censé prendre en compte d'autres salariés que ceux de son entreprise, mais cela reste, dans la pratique, limité en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs extérieurs. Il dispose cependant d'un droit d'alerte qui lui permet, par exemple en cas de divergence sur l'évaluation de la situation, de saisir le tribunal judiciaire, qui peut ordonner toute mesure propre à faire cesser toute atteinte à la santé des travailleurs. Le CSE doit être informé des contrats de sous-traitance et peut rendre des avis sur la protection des salariés.

- **Mise en œuvre de la prévention**

Les agents du nettoyage n'ont généralement pas de suivi médical renforcé, ni de visite de fin de carrière ou de fin d'exposition. C'est le donneur d'ordre qui doit faire savoir à l'entreprise du nettoyage si le poste comporte des risques particuliers nécessitant un suivi renforcé. Les experts rappellent que, s'agissant de salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'un donneur d'ordre, la réglementation prévoit une collaboration entre médecins du travail et le suivi peut être confié au service de santé et de prévention du donneur d'ordre.

Les experts ont constaté une inadéquation entre le nombre conséquent d'outils de prévention disponibles et les données de sinistralité. Cela peut s'expliquer de différentes façons :

- il n'y a pas assez de partage des responsabilités entre l'entreprise du nettoyage et le DO ;
- le DO est peu impliqué dans la prise en compte de la sinistralité ;
- les syndicats du DO sont, sauf exception, peu investis dans la défense des salariés extérieurs ;
- les locaux du DO ne sont pas forcément adaptés pour recevoir des salariés extérieurs (par exemple, locaux ou installations techniques inadaptés à l'activité de nettoyage, absence de vestiaires...).

Les experts constatent que la mise à distance du travailleur des acteurs de la prévention de l'entreprise qui l'emploie, la faible implication du donneur d'ordre, des supports non adaptés, l'illettrisme et l'illectronisme²⁷, peuvent constituer des freins majeurs pour accéder aux documents de prévention, les comprendre et donc mettre en œuvre une prévention efficace.

Les experts rappellent l'importance de tenir compte de l'ensemble des facteurs de risques, identifiés lors de cette expertise, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'outils de prévention. Ils souhaitent également attirer l'attention sur ceux, moins visibles, liés à l'organisation de travail ou aux risques psychologiques et sociaux, en raison de l'action cumulative qui peut apparaître entre ces différents risques lors de la réalisation du travail.

- **Impact financier de la sinistralité et de l'organisation de la prévention sur les entreprises de nettoyage**

Les entreprises du nettoyage ont la responsabilité financière des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus dans leurs établissements (ou leur secteur d'activité pour les petites entreprises) ou ceux des donneurs d'ordre lorsqu'ils concernent leurs salariés. Ces entreprises versent obligatoirement des cotisations AT-MP²⁸ destinées à assumer le coût de l'indemnisation des victimes. Puisque ces cotisations sont calculées en fonction du nombre et de la gravité des sinistres reconnus, toute baisse de la sinistralité entraîne une baisse de cotisation. Ce dispositif a été pensé par le législateur comme une façon d'inciter les employeurs à mettre en place une prévention efficace. Ce système de tarification dit « à

²⁷ L'illectronisme, parfois appelé « illettrisme numérique », caractérise la situation d'un adulte ne maîtrisant pas suffisamment les usages des outils numériques usuels pour accéder aux informations, les traiter et agir en autonomie dans la vie courante (Source : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme. <https://www.anlci.gouv.fr/illectronisme/quest-ce-que-lillelectronisme>).

²⁸ Accidents du travail (AT), maladies professionnelles (MP).

l'expérience » (en fonction de l'expérience des accidents et maladies passés), adopté aussi par d'autres pays européens, a, selon divers travaux économétriques, fait ses preuves : il entraîne notamment une diminution de l'incidence des accidents du travail, des troubles musculosquelettiques et de la durée des arrêts de travail associés. Cependant, ces mêmes travaux soulignent des « effets potentiels non désirés » :

- un risque de sous-déclaration ;
- un mécanisme de sélection des individus sur le marché du travail ;
- des pratiques de contestation des cotisations.

Depuis une quinzaine d'années en effet et notamment dans le secteur du nettoyage, les entreprises de plus de 150 salariés, dont les cotisations dépendent directement des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus dans leurs établissements, contestent devant différentes juridictions les décisions prises par l'Assurance Maladie. Ce contentieux leur permet, pour des raisons procédurales ou de fond, de ne plus assumer le coût lié à ces sinistres : quand elles obtiennent gain de cause, ces entreprises se font rembourser les cotisations versées et voient leur taux de cotisation révisé à la baisse. Ces recours en justice contribuent :

- à une forte déresponsabilisation financière des grandes entreprises à l'égard des sinistres dont elles sont à l'origine ;
- à déporter le financement de la branche des grandes entreprises vers les petites puisque les coûts liés aux sinistres sont reportés sur un compte mutualisé.

Ces contestations sont particulièrement importantes dans le cas des grandes entreprises sous-traitantes car ces dernières assument seules le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles subis par leurs salariés. Elles ont cependant des moyens limités d'action concernant les conditions de travail, qui dépendent principalement des DO. Le système de tarification participe donc aussi à une déresponsabilisation financière des DO vis-à-vis des conditions de travail de leurs sous-traitants.

Les petites entreprises, qui versent des cotisations calculées en fonction de la sinistralité de leur secteur d'activité, n'ont pas d'intérêt à agir pour contester individuellement une décision de prise en charge d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les mécanismes d'incitation financière à la prévention passent dans leur cas par des aides financières directes visant à soutenir et mettre en place des mesures préventives précises et ajustées à la situation de l'entreprise. Ces financements restent cependant sous-utilisés dans le secteur du nettoyage.

3.1.4. Conclusions et recommandations du GT Nettoyage

Les agents du nettoyage sont exposés à un grand nombre de facteurs de risques, lesquels pris individuellement se retrouvent dans bon nombre d'autres secteurs d'activités, mais dont la conjonction apparaît particulièrement préjudiciable pour ces professionnels. En effet, ce secteur d'activité présente une plus forte sinistralité que les autres secteurs, objectivable en matière d'accidents de travail, de reconnaissance de maladies professionnelles (notamment des TMS) et de licenciements pour inaptitude. Ces éléments objectivés sont également

corroborés par différentes enquêtes nationales ou études auprès de ces travailleurs qui déclarent plus souvent un mauvais état de santé général.

Cette sinistralité résulte de l'intrication de multiples facteurs susceptibles d'impacter les conditions de travail des professionnels de ce secteur d'activités, à savoir :

- les caractéristiques de cette population (population majoritairement féminine, exposée au temps partiel et sujette à de faibles rémunérations mensuelles, 45 ans d'âge moyen, 20 % issus de l'immigration ou d'origine étrangère, ...) ;
- les modalités d'organisation du travail (cadences élevées, travail isolé, journées de travail fragmentées impliquant un travail à temps partiel, travail de nuit, horaires décalés, ...) et des expositions quotidiennes à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, liés à des contraintes physiques marquées (manutention manuelle de charges, postures pénibles, ...), et/ou à des risques chimiques (produits de nettoyage). Ces différents facteurs sont susceptibles d'engendrer des risques psychologiques et sociaux ou des maladies (TMS, affections respiratoires ou dermatologiques, ...) ;
- les spécificités socio-économiques de cette filière, notamment le recours aux prestataires spécialisés, *via* l'externalisation de ces services et la spécificité du contexte juridique associé ;
- la dispersion des organisations syndicales qui rend la représentation des salariés peu efficace ;
- une assimilation des activités de nettoyage à des tâches ingrates et invisibilisées.

Le GT attire l'attention sur cinq difficultés interdépendantes qui exposent les agents du nettoyage à des situations de travail difficilement soutenables :

- 1) un recours massif au temps partiel et aux horaires fragmentés ;
- 2) un non-respect du Code du travail²⁹ par un certain nombre d'entreprises du nettoyage (par exemple, en ce qui concerne l'application de la réglementation sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires) ;
- 3) des métiers dévalorisés avec de faibles perspectives d'évolution ;
- 4) une intensification de la charge de travail ainsi que des risques professionnels insuffisamment évalués et pris en compte ;
- 5) des mesures de prévention insuffisantes et/ou inadaptées.

Les experts du GT ont formulé des recommandations regroupées autour de sept thématiques complémentaires :

²⁹ IGAS, 2024. Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové. Octobre 2024. Rapport n° 2024-022R ; Campagne de l'inspection du travail 2023. Le travail à temps partiel dans le secteur du nettoyage. Bilan 22 mai 2024 – 20 pages.

- le GT recommande de développer les connaissances spécifiques aux activités professionnelles du nettoyage, par exemple, avec la conduite d'études pour mieux évaluer l'impact des activités de nettoyage sur plusieurs pathologies chroniques, ou d'études concernant l'impact spécifique des expositions professionnelles durant la grossesse sur la santé périnatale et de l'enfant, ainsi que sur l'ensemble des conditions de travail (facteurs de risque d'inaptitude, sources d'usure professionnelle, compréhension du travail réel, polyexpositions, implication de l'externalisation sur les coûts sociaux,...). La réalisation de ces travaux passe par le soutien de l'ensemble des acteurs de la branche et des pouvoirs publics. Au-delà de l'acquisition d'éléments de connaissances scientifiques, il semble particulièrement important d'en permettre la diffusion auprès des différents acteurs pouvant agir directement sur les conditions de travail. D'autre part, ces actions pourraient également être complétées par des campagnes de sensibilisation auprès du grand public qui peut jouer un rôle indirect mais majeur sur la qualité des emplois ;
- les constats relatifs à l'usage de la sous-traitance comme possible mécanisme de contournement des obligations sociales des donneurs d'ordre conduisent le GT à recommander un encadrement réglementaire plus important des pratiques d'externalisation. Les experts préconisent que les donneurs d'ordre soient obligés de réaliser une étude socio-économique préalable à toute ouverture (ou renouvellement) de marché de prestation de nettoyage permettant d'en apprécier/mesurer les effets ;
- le GT recommande d'appliquer le dispositif existant en matière de travail temporaire³⁰ en cas de sous-traitance, de façon à plus responsabiliser les donneurs d'ordre. En vertu de ce dispositif, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail applicables au lieu de travail, ce qui inclut les dispositions sur la durée du travail, les repos et la santé et la sécurité au travail ;
- afin de renforcer l'inclusion des agents d'entretien dans les collectifs et la communauté de travail des sites au sein desquels ils interviennent, le GT recommande aux entreprises, aux DO et aux instances représentatives du personnel, la mise en place de temps d'échanges collectifs sur le travail ;
- parmi les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés, le GT a identifié les modalités d'organisation des temps de travail comme l'une des principales sources de la mauvaise qualité des emplois. Ainsi, le GT recommande une meilleure prise en compte des temps périphériques (temps d'habillage, modalités de gestion des équipements de travail, etc.) afin de favoriser un décompte équitable/correct du temps de travail. Parallèlement, les experts préconisent un renforcement et une meilleure application des limites imposées au recours aux contrats à temps partiel. L'une des

³⁰ Cf article L1251-21 du Code du travail.

pistes envisagées concerne l'augmentation de la durée minimale par vacation, inscrite dans l'article 6.2.4 de la Convention nationale collective de la propreté. Le GT souligne également l'importance d'encourager le développement du travail en journée continue, afin de limiter les horaires atypiques (incluant des débuts de journées très matinaux, des fins de soirées tardives, les horaires fragmentés, ainsi que du travail de nuit et de grandes amplitudes horaires) ;

- compte tenu de l'importance de la sous-traitance, le GT considère comme prioritaire de permettre une meilleure effectivité des droits actuels. Il recommande notamment des mesures en faveur d'une plus grande accessibilité et une meilleure transparence des documents (fiche de poste, contrat de travail, fiches de paie, solde de tout compte, décompte des congés payés, prévoyance, etc.) notamment au moment des transferts du contrat de travail. Le GT appelle également à une facilitation de l'accès aux syndicats et à leur expression. Il invite ainsi les pouvoirs publics à permettre aux salariés du nettoyage de voter également aux élections des instances représentatives de tous les sites sur lesquels ils travaillent (et donc à la fois au sein de l'entreprise qui les emploie et de l'entreprise utilisatrice) ;
- afin d'agir directement sur l'exposition aux principaux dangers identifiés (intensité physique et produits chimiques), le GT recommande des mesures touchant à la conception des locaux et à l'organisation du travail, à l'usage des outils et produits ainsi qu'à la régulation des cadences de travail. Le GT invite les partenaires sociaux de la branche à discuter d'un accord pour une meilleure prise en compte de l'usure professionnelle dans le secteur du nettoyage. Le rapport ayant souligné le rôle majeur des cadences et de l'intensité du travail dans l'émergence des problèmes de santé, le GT recommande une mise en visibilité des cadences réellement pratiquées. Celle-ci passe par la documentation explicite de ces dernières dans les réponses aux appels d'offres (marchés publics) ou dans les contrats commerciaux (secteur privé). Le GT recommande également de rendre obligatoire l'explicitation des moyens humains affectés aux marchés (nombre de salariés et volumes horaires) dans les réponses aux appels d'offres et dans les devis commerciaux. Il invite les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à construire des normes indicatives encadrant la charge de travail qui en découle. Pour limiter l'impact sur la santé des expositions aux produits chimiques, le GT recommande de promouvoir des méthodes, des outils et des produits plus respectueux de la santé des travailleurs (paragraphe 6.2.5.2 du rapport) ;
- en matière de prévention des risques, le GT recommande de s'assurer du suivi individuel de l'état de santé des agents du nettoyage. Le GT indique que des référentiels de suivi spécifique pourraient être ainsi élaborés pour cette population de travailleurs par les sociétés savantes de santé au travail. Il encourage le développement de dispositifs d'informations et de formations en matière de santé et sécurité au travail, afin de faciliter l'accès aux dispositifs de prévention, la diffusion et l'appropriation des connaissances par le biais de la formation. Le GT appelle enfin à responsabiliser conjointement l'employeur et le donneur d'ordre en matière de suivi

des conditions de travail et de politique de prévention. Il recommande ainsi d'envisager une évolution des modalités de calculs des taux de cotisations Accidents du travail/Maladies professionnelles afin d'en répartir le coût sur les prestataires et les donneurs d'ordre de façon similaire au secteur de l'intérim. L'objectif est également que le système de tarification soit amélioré pour jouer un « rôle plus actif » dans la prévention des risques professionnels de manière à intégrer les constats de la Cour des comptes de 2018³¹ ;

- une dernière piste d'évolution renvoie à la nécessité d'augmenter les pratiques en matière de formation qualifiante dans une optique d'évolution de carrière. Comme les risques d'usure professionnelle conduisant à des inaptitudes sont importants dans le secteur du nettoyage et que le reclassement en interne des salariés s'avère très difficile, des temps de formation permettant d'évoluer en dehors du secteur du nettoyage devraient être prévus. Le GT estime important de prévoir des bilans de compétences réguliers (associant un avis médical sur les perspectives de poursuite de l'activité). L'appui sur le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et son opérationnalisation peut ici constituer une base. Le GT considère qu'un objectif devrait concerner le développement de l'autonomie des salariés et l'enrichissement des activités effectuées. Cet objectif passe par le développement de la polyvalence et la réduction de la spécialisation. Les experts préconisent aussi d'améliorer l'encadrement de proximité et l'encadrement opérationnel, afin de favoriser les relations avec les donneurs d'ordre, la gestion au quotidien de la charge de travail, le suivi des salariés moins qualifiés, etc.

3.2. Conclusions et recommandations du CES CONSO

Le champ multidisciplinaire de ce travail a fait intervenir des experts dans le domaine des sciences humaines et sociales, du droit, de la santé au travail, des juristes, des chimistes, des toxicologues et des médecins. Cette diversité des disciplines qui ne sont pas toutes représentées au sein du CES a fait que les formulations proposées par le GT ont pu diverger de celles du CES. Le CES s'est rendu compte que certains mots ou tournures de phrase utilisés par le GT peuvent conduire à différentes interprétations. Ces incompréhensions ne remettent en aucun cas en cause la qualité et le sérieux du travail. Aussi, le CES a éprouvé des difficultés à estimer des niveaux de preuves relatifs à certains éléments apportés dans le rapport du GT. Or, c'est à partir de ces niveaux de preuves accompagnés d'une description des incertitudes associées que le CES s'appuie usuellement pour établir des conclusions et fonder ses recommandations.

Par exemple, l'analyse de l'approche narrative du travail avec les outils usuels du CES a conduit à des incompréhensions : pour chaque élément d'illustration de l'histoire, a-t-on visé la situation la plus fréquente (sur la base des connaissances disponibles) ou une sorte de pire

³¹ Chapitre VIII La tarification des accidents du travail et maladies professionnelles : une gestion lourde, un caractère incitatif à renforcer. Sécurité sociale 2018 – octobre 2018 Cour des comptes - www.ccomptes.fr - @Courdescomptes.

cas raisonnable ? Avec ces deux logiques, on peut ainsi obtenir deux narratifs plausibles dont les sens seraient très différents pour le lecteur. Et quel que soit le résultat que l'on en tire, quel poids va-t-on lui donner dans les conclusions de l'analyse au final pour répondre aux objectifs de la saisine ?

Le CES souligne également que l'analyse du GT s'est particulièrement penchée sur les salariés des entreprises de sous-traitance, qu'il a jugé à juste titre la population la plus sensible, même si elle n'est pas majoritaire dans le secteur du nettoyage (uniquement 35 % des employés). Le CES s'est donc légitimement interrogé sur la forte spécificité des conclusions et des recommandations du GT au cas de la sous-traitance, qui ne traduit pas toujours la réalité des conditions de travail de la totalité des agents du nettoyage.

Au regard des travaux d'expertise collective conduits par le GT et présentés dans le rapport du GT, le CES retient les principales conclusions suivantes :

Les activités de nettoyage professionnelles se retrouvent dans la quasi-totalité des activités économiques et sociales puisque tous les espaces publics, commerciaux, administratifs, scolaires et autres, sont régulièrement nettoyés. Ainsi le nombre de salariés engagés dans ce type de mission est conséquent : on estime qu'environ 1,2 million de salariés (soit près de 5 % de l'emploi salarié) ont pour tâche principale le nettoyage de locaux. Ces emplois relèvent aussi bien du secteur public que du secteur privé, avec un recours à la sous-traitance fortement croissant depuis les années 1970. La part des salariés externalisés représentait ainsi plus de 35 % du total des emplois en 2020 (et 65 % des emplois pour le secteur privé). La population des agents du nettoyage se caractérise par une surreprésentation féminine (73,5 % de femmes) ainsi qu'un nombre important de travailleurs immigrés ou d'origine étrangère (20 % de cette population) qui peuvent présenter des difficultés linguistiques.

Si l'activité de nettoyage peut être perçue comme correspondant à des tâches relativement classiques, l'intensité et la répétitivité de celles-ci entraînent une exposition marquée à des risques touchant tant à la santé physique que mentale des salariés. La population des agents du nettoyage est caractérisée par une forte sinistralité : un nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles ressort des diverses enquêtes nationales. Le taux de travailleurs du nettoyage avec une maladie professionnelle reconnue est deux fois plus élevé que chez l'ensemble des salariés. La fréquence et la gravité des accidents du travail y sont plus importantes que pour la moyenne de l'ensemble des salariés. Cette population présente fréquemment un état de santé dégradé, caractérisé notamment par une prévalence importante des troubles musculo-squelettiques (TMS), de maladies respiratoires et dermatologiques, ainsi que des problèmes de santé mentale.

L'intensité physique du travail apparaît comme un des principaux facteurs de risque pour les agents du nettoyage. Les données de la littérature soulignent le lien entre cette intensité physique et l'apparition de TMS. Le rôle de l'environnement physique dans lequel les activités de nettoyage prennent place a aussi son importance puisque l'exiguïté des lieux à nettoyer peut être source de postures pénibles, inconfortables ou contraignantes, sans cesse répétées. Les caractéristiques individuelles (âge, sexe) sont également des facteurs déterminants.

Les produits utilisés pour les activités de nettoyage sont essentiellement des mélanges de substances auxquels les agents du nettoyage peuvent être exposés par inhalation ou contact

cutané, voire contact oculaire. Une analyse exhaustive d'une base de 2342 fiches de données de sécurité (FDS) a permis d'identifier 2294 substances chimiques utilisées dans les produits de nettoyage, parmi lesquelles des substances irritantes ou corrosives (acides, bases, oxydants), ou encore des toxiques du système nerveux central, mais aussi des substances sensibilisantes, et de façon plus exceptionnelle certains cancérogènes/mutagènes (notamment le formaldéhyde encore présent dans différents types de biocides). Cette analyse des FDS est en revanche insuffisante pour caractériser précisément la présence de perturbateurs endocriniens (PE). Les facteurs de risques chimiques ont été principalement évalués à partir de la littérature épidémiologique : les études épidémiologiques publiées démontrent un niveau de preuve élevé de l'impact du travail de nettoyage sur l'asthme et les atteintes cutanées. Les cancers de la vessie, du poumon, les leucémies et les cancers de la tête et du cou ont fait l'objet de quelques études concordantes, suggérant un risque accru de développer ces types de cancers chez les agents du nettoyage. Par ailleurs, plusieurs études dites « exploratoires » (pour générer des hypothèses) mettent en évidence, de façon cohérente, que les métiers du nettoyage sont aussi associés à des problèmes de santé mère-enfant.

Les agents du nettoyage sont également susceptibles d'être exposés à différents types d'agents biologiques (bactéries, virus, champignons), principalement en raison de leur environnement de travail.

Les emplois du nettoyage ont ainsi pour particularité de cumuler un grand nombre de facteurs de risques et si chacun, pris indépendamment, se retrouve également dans d'autres métiers, leur conjonction apparaît particulièrement préjudiciable pour les agents concernés. De surcroît, leurs conséquences peuvent être plus importantes sur une population vulnérable économiquement et socialement, et soumise à des contraintes spécifiques au niveau de l'organisation et de la durée du travail. La pratique d'horaires atypiques – décalés, fractionnés, irréguliers - est très fréquente. Les agents du nettoyage ont des journées de travail qui nécessitent des présences ponctuelles tôt le matin ou tard le soir, ainsi l'emprise du temps de travail et des temps périphériques associés (habillage/déshabillage, trajets) sur la journée est importante (et bien supérieure au temps de travail rémunéré). Le niveau de rémunération dans le secteur est faible. Le revenu net mensuel médian chez les salariés externalisés est même inférieur au seuil de pauvreté monétaire. Ceci provient non seulement de salaires horaires proches du Smic mais également d'un temps partiel généralisé : les durées hebdomadaires moyennes (30 h) sont nettement inférieures à celles de l'ensemble des salariés (37,75 h).

Les agents du nettoyage interviennent fréquemment seuls et n'ont pas la possibilité de créer un collectif de travail faute de temps et d'espace dédiés aux échanges entre collègues. Le taux de syndicalisation est faible, principalement chez les salariés externalisés. Avec des situations fréquentes d'emplois précaires, de multi-employeurs, ainsi que de changement régulier d'employeur par transfert conventionnel du contrat de travail au gré des pertes de marché dans le cas de la sous-traitance, une part importante de cette population est sujette à une « insécurité de la relation d'emploi » (voir paragraphe 4.3.4 du rapport).

En matière de responsabilité, même si chaque employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses propres travailleurs, l'implication conjointe de l'employeur et du donneur d'ordre apparaît souvent limitée, bien qu'elle soit essentielle pour garantir la santé de

l'ensemble des salariés. Malgré une prise en compte relativement exhaustive de facteurs de risques par les différents outils d'aide à la prévention, il a été identifié que certains facteurs de risque n'étaient pas abordés car moins évidents, notamment ceux liés à l'organisation du travail (horaires atypiques, isolement) ou psychosociaux (intensification, invisibilité, isolement, cadences, harcèlement sexuel, violences de tous types). La mise à distance des agents de nettoyage des acteurs de prévention (chargé de prévention de l'entreprise employeuse, service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et, plus particulièrement, le médecin du travail), l'implication parfois faible du donneur d'ordre et des informations et des supports pas toujours adaptés, du fait d'une maîtrise partielle de la langue française, peuvent constituer des freins majeurs pour accéder aux moyens de prévention, les comprendre et les appliquer. Bien que les CSE des entreprises utilisatrices et prestataires disposent de prérogatives dans le domaine de la prévention, ces dernières semblent également peu utilisées.

Outre les acteurs locaux de la prévention, les instances régionales et nationales de la prévention agissent tant sur les plans réglementaire (contrôles), assurantiel (lié à la sinistralité) et pratique (conseils, mise à disposition d'une documentation spécifique). Il a été montré une faible mobilisation vis-à-vis de la prévention : les campagnes de contrôles sont ponctuelles, la tarification liée à l'accidentologie reste peu incitative à la prévention dans les entreprises de la propreté, les aides financières sont peu utilisées. Une documentation variée existe pour le secteur de la propreté mais son utilisation pourrait être améliorée.

En résumé, le CES insiste sur la dimension systémique des facteurs de risque auxquels sont exposés les agents du nettoyage : les spécificités du contexte et de la population, les facteurs de risque propres à l'activité ainsi qu'à son modèle organisationnel, et les difficultés à mettre en œuvre des mesures de prévention contribuent conjointement à accroître la dégradation de l'état de santé d'un groupe quantitativement important de salariés, caractérisés par une vulnérabilité économique, assortie d'une image sociale dégradée. En effet, la position sociale des agents du nettoyage est marquée par une triple difficulté à savoir, une forme d'invisibilité, une assimilation à des tâches ingrates et enfin, parfois, une situation d'infériorisation.

De même, les incompréhensions évoquées en préambule se sont retrouvées dans l'interprétation de certaines recommandations du GT. En outre, le CES émet des réserves sur la recommandation du GT relative à la participation des salariés des entreprises extérieures aux élections des instances représentatives du personnel de tous les sites sur lesquels ils travaillent, pour pallier les difficultés de représentativité syndicale des entreprises extérieures sur les chantiers. Le CES craint une déresponsabilisation de l'entreprise extérieure. Le CES en revanche adhère à la recommandation concernant les CSE visant à une collaboration accrue entre les CSE des entreprises extérieures et les CSE des entreprises donneuses d'ordre dans le cadre de leurs prérogatives en matière de prévention des risques liés à la co-activité.

Le CES confirme la nécessité d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des agents du nettoyage. La Cour des comptes précise bien que la visite médicale relève davantage du suivi de l'état de santé du salarié que de la prévention primaire *stricto sensu*. Le CES précise qu'il est important que la réglementation en vigueur concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés soit appliquée, notamment en s'assurant de :

- l'information des employeurs des agents du nettoyage sur :
 - la possibilité pour l'employeur de compléter la liste des postes entrant dans la catégorie des postes en surveillance individuelle renforcée par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur après avis du ou des médecins concernés et du CSE s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant, la fiche d'entreprise ;
 - les objectifs et les modalités de mise en œuvre (fréquence, délais ...) des différents types de visite médicale en santé au travail (VIP, SIR, pré-reprise, mi-carrière, reprise) ;
 - la transmission aux agents du nettoyage souvent éloignés géographiquement du siège, d'informations sur les modalités du suivi individuel de leur état de santé, notamment, de leur droit à bénéficier d'une « visite médicale à la demande du salarié » et à ce titre transmettre les coordonnées du SPSTI ;
 - le rôle des différents acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) mais également leur propre rôle au sein de ce dispositif ;
 - la mise en place d'échanges entre employeur, agent du nettoyage et médecin du travail dès l'apparition précoce de difficultés liées à l'exécution de leurs activités de travail, avant la reprise du travail (suite à arrêt, AT, maladie, ...) afin que des mesures individuelles (aménagement, adaptation du poste de travail, ...) puissent être mises en œuvre en tenant compte de l'âge et de l'état de santé du salarié ;
- l'effectivité des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) constituées au sein des SPSTI sur l'ensemble du territoire, afin d'éviter la désinsertion professionnelle et permettre la mise en œuvre de dispositifs de maintien dans l'emploi adaptés aux besoins des salariés.

Le CES recommande que les entreprises du nettoyage soient accompagnées par les acteurs de la prévention dans la mise en œuvre d'une politique de prévention qui s'appuie sur un référentiel (ex : MASE, ISO 45001...). En complément de l'engagement fort que l'entreprise doit prendre en matière de prévention des risques professionnels, entreprendre une démarche de certification favorise également l'implication des salariés et leurs représentants pour élaborer et mettre en œuvre une telle politique. Par exemple, l'organisation de réunions régulières sur la santé et la sécurité au travail favorise non seulement les échanges (difficultés rencontrées, suggestions d'amélioration...) mais permet aussi de transmettre des supports, des procédures (ex : procédure « travail isolé »), des consignes et des bonnes pratiques.

Le CES insiste sur l'existence d'outils et supports relatifs à la prévention, qui ne sont pas mis en œuvre dans les entreprises de nettoyage. Le CES recommande que des outils adaptés à destination des agents du nettoyage soient construits en tenant compte de leurs spécificités. Le CES recommande d'axer les formations des agents du nettoyage sur la maîtrise des dangers des produits (pictogrammes, mentions de danger, mentions d'avertissement), des bonnes pratiques d'utilisation et des moyens de prévention et de protection adaptés à mettre en œuvre. Le CES propose également de privilégier des supports de formation visuels adaptés, sous la forme de courtes vidéos, sur les bonnes pratiques à adopter, des fiches pratiques avec photos, rédigées en plusieurs langues.

Le CES recommande au législateur :

- d'améliorer le pilotage et la coordination des acteurs d'assistance et de contrôle en prévention ainsi que l'implication de la branche professionnelle pour agir en faveur d'une prévention ciblée de terrain sur le secteur d'activité du nettoyage ;
- de prévoir une capitalisation des outils méthodologiques de prévention sur une plateforme accessible à tous les acteurs d'assistance et de contrôle en prévention pour éviter la prolifération d'outils redondants. S'assurer que ces outils sont construits en tenant compte du public cible.

Concernant les DO :

- la prise en compte du travail réel nécessite un accès aux sites des donneurs d'ordre. Le CES recommande qu'il soit facilité pour les préventeurs d'entreprise, les membres de CSE et les membres de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI pour les études de poste, le repérage des situations de travail dangereuses et les risques associés ainsi que toute autre intervention en lien avec les missions obligatoires de ces acteurs de la prévention des risques professionnels.

Le CES appuie la recommandation du GT visant à développer les connaissances sur les risques en santé liées spécifiquement aux activités professionnelles du nettoyage. Il recommande en outre de s'intéresser à l'état de santé général de cette population particulièrement vulnérable, avec un focus particulier sur les femmes enceintes.

L'organisation et la structuration des locaux répond, en premier lieu, à des nécessités professionnelles des occupants, et les activités de nettoyage sont souvent effectuées avec des contraintes qui augmentent la pénibilité du travail des agents du nettoyage. Le CES recommande de sensibiliser les entreprises de tous ordres et les collectivités territoriales (communes, départements et régions) sur ces problématiques. Aussi, il rejoint le GT dans l'importance de penser l'aménagement des locaux existants dans la mesure du possible, et surtout futurs, en fonction aussi des contraintes liées à leur nettoyage : accessibilité d'un point d'eau et à l'électricité par étage, escaliers, revêtements et éclairage adaptés, zone de stockage du matériel et des produits d'entretien, vestiaire.

L'intensité physique du travail nécessite que des efforts réels soient faits pour éviter autant que possible les gestes répétitifs effectués dans des postures pénibles et pour faciliter le travail de nettoyage ainsi que les tâches connexes directement afférentes comme déplacer le matériel de nettoyage ou encore déplacer du mobilier gênant la zone à nettoyer. Le CES recommande donc d'utiliser des équipements adaptés pour réduire les contraintes biomécaniques, notamment la mise en œuvre d'équipements de travail (par exemple monobrosse ou autolaveuse compacte sans vibrations, aspirateur dorsal à batterie) et de matériels adaptés au secteur d'activité (par exemple balai à manche en aluminium télescopique et rotation au niveau du support, seau de lavage bibacs avec presse à rouleaux). Le CES souligne que des aides financières peuvent être sollicitées auprès d'organismes publics.

Les substances CMR sont peu présentes mais certains produits d'entretien sont susceptibles d'en contenir. Des perturbateurs endocriniens peuvent également être présents dans les produits d'entretien. A ce titre, le CES recommande la suppression ou la substitution de certains produits d'entretien identifiés dangereux par des produits moins dangereux en veillant à conserver l'efficacité technique. Certains produits mentionnant un label écologique européen ou français sont susceptibles d'entrer dans cette catégorie après vérification de la FDS. Grâce aux innovations techniques, il est, par exemple, possible d'utiliser des capsules de produits d'entretien pré-dosées. Ceci permet d'éviter le transport de bidons de produits, l'opération de dilution, une surconsommation (la quantité du produit étant calculée pour un volume d'eau défini) ainsi que le contact direct avec ces derniers. Le CES recommande aussi de privilégier les techniques de nettoyage durable comme la réduction, voire l'exclusion, de l'emploi de détergent et l'augmentation de l'utilisation de l'eau, y compris pour le nettoyage des sols. Les résultats de propreté visuelle et microbiologique sont identiques à ceux obtenus après un lavage avec un détergent. L'utilisation de biocides doit être réservée aux locaux pour lesquels il existe des règles d'hygiène spécifiques (secteurs hospitalier, agroalimentaire), ceci afin de réduire l'impact sur la santé des agents du nettoyage mais aussi de lutter contre l'antibiorésistance.

Le CES recommande que des études soient également menées afin de mieux appréhender les expositions aux agents biologiques.

Le CES insiste sur l'importance de la valorisation des activités de nettoyage qui contribuent à la santé et au bien-être de chacun. Une large information du grand public pourrait aussi contribuer à promouvoir le travail en journée des agents du nettoyage. Aussi, cette promotion du travail en journée pourrait passer par une intervention en horaires normaux dans les bâtiments gérés par les collectivités publiques lorsque cela est possible. Le CES recommande aussi que soit conduite une réflexion sur la durée hebdomadaire minimale du travail des agents du nettoyage (16h pour l'instant contre 24h pour les autres salariés).

Les experts du CES ont bien relevé le fait que certains agents du nettoyage ont des revenus qui se situent en dessous du seuil de pauvreté monétaire. Afin de pallier ce problème, le GT a identifié des pistes d'amélioration de l'organisation du travail et du recours aux contrats à temps partiel. Ce sujet est complexe, mais un temps partiel subi ne devrait pas aboutir à une rémunération sous le seuil de pauvreté. Le CES recommande aux partenaires sociaux de se saisir du problème et de proposer des pistes d'amélioration de la rémunération des travaux effectués en horaires atypiques et à temps partiel subi.

Finalement, les travaux d'expertise conduits mettent en lumière certains travers liés notamment à l'externalisation de l'activité de nettoyage. Les experts du GT ont analysé les mécanismes sous-jacents à la sous-traitance, et explicité les gains obtenus par les DO face à des populations de travailleurs constamment en position d'infériorité voire d'insécurité dans leur relation vis-à-vis de leur emploi. Le CES recommande donc que la DGT étudie l'opportunité d'une meilleure application, voire de la modification de l'encadrement réglementaire des conditions de réalisation de la sous-traitance dans le cas du secteur du nettoyage. Cela pourrait passer par une obligation du maintien de l'intégralité des droits acquis (ancienneté, avantages en nature type panier-repas) au moment des transferts du contrat de travail (cas des transferts conventionnels lors de la perte d'un marché par exemple). Aussi, le

législateur pourrait se saisir de la question afin de renforcer les droits des agents du nettoyage en situation de sous-traitance.

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE L'AGENCE

En France, la quasi-totalité (97 %) des 25 millions de salariés des secteurs publics et privés sont polyexposés³². Dans la continuité de plusieurs expertises conduites à l'Agence relatives à un métier, un secteur d'activité ou à des modalités particulières d'organisation du travail, l'Anses s'est saisie de l'analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur la santé. Dans cette expertise, la question de la polyexposition et de l'intrication des différents facteurs de risques est centrale, comme l'est la compréhension de leurs déterminants.

Pour cela, les experts ont procédé à une analyse de l'activité réelle de travail. Pour rappel, celle-ci est étroitement liée aux relations de travail, à l'environnement et aux impératifs économiques, à l'organisation des activités (par exemple, via la sous-traitance lorsqu'elle intervient). Les experts ont tenu compte dans leur expertise de la taille des entreprises et de l'organisation du secteur d'activité mais aussi du contexte juridique (réglementations, conventions, normes), pour aboutir à une analyse globale des conditions de travail et des situations à risques. Ils ont également intégré dans l'analyse les comportements des acteurs (travailleurs, entreprises, partenaires sociaux) face aux réglementations. L'approche d'ensemble de ces éléments a été importante pour analyser les expositions, identifier et évaluer les risques le cas échéant et, *in fine*, identifier des leviers pour une meilleure prévention.

Les travaux menés dans le cadre de cette expertise soulignent à nouveau la nécessité d'une compréhension fine de l'environnement économique, juridique du secteur du nettoyage ainsi que des caractéristiques socio-démographiques des travailleurs qui le composent, pour mieux comprendre les enjeux sanitaires de leurs conditions de travail.

Le secteur d'activité du nettoyage présente une plus forte sinistralité que les autres secteurs, objectivé par des taux plus importants d'accidents de travail, de maladies professionnelles - avec en tête les troubles musculo-squelettiques, et une fréquence plus élevée des licenciements pour inaptitude. Ces constats sont également corroborés par différentes enquêtes nationales ou études auprès de ces travailleurs qui déclarent, plus souvent que dans d'autres secteurs, un mauvais état de santé général.

Ces observations résultent de l'intrication de multiples facteurs de risques, lesquels pris individuellement se retrouvent dans bon nombre d'autres secteurs d'activités mais dont la conjonction apparaît particulièrement préjudiciable pour les professionnels du nettoyage et de la propreté. Ainsi, l'ensemble des risques professionnels, incluant les risques psychosociaux, sont susceptibles d'interagir et de se combiner, amplifiant ainsi leurs effets sur la santé physique et mentale des salariés du nettoyage.

³² Clémence Fourneau, Margaux Sanchez, Guillaume Perouel, Nadine Frery, Thomas Coutrot, et al.. Plan santé au travail 2016-2020 : mieux connaître la polyexposition. Environnement, Risques & Santé, 2021, 20 (4), pp.377-382.

Comme l'indiquent les experts, la construction d'un schéma causal entre l'ensemble des éléments apparaît hors de portée, tant chaque dimension demeure interdépendante des autres. Pour autant, certains éléments de sinistralité sont déjà connus de la filière et relativement bien documentés, tels que l'exposition à des agents chimiques ou ceux liés à l'intensité physique et peuvent faire l'objet d'actions de prévention qu'il convient de renforcer. D'autres déterminants, notamment d'ordre socio-économique (caractéristiques sociodémographiques de la population concernée, externalisation des activités de nettoyage et spécificité du contexte juridique associé) ou liés à l'organisation du travail (travail de nuit ou en horaires décalés, travail répétitif, travail isolé, horaires fragmentés, etc.) affectent également les conditions de travail des agents du nettoyage. Une attention particulière a été portée à l'influence de l'externalisation des activités de nettoyage, dont la part s'est fortement accrue ces dernières décennies. Cette tendance participe à la diminution des volumes horaires dédiés aux activités de nettoyage et donc à l'intensification des cadences de travail se traduisant par un risque accru d'accidents du travail et de TMS. Une dégradation du sens du travail est également constatée pour les agents amenés à faire des compromis entre qualité du travail et efficacité.

L'Anses prend acte des conclusions et recommandations émises par le GT et le CES. Les deux collectifs d'experts de l'Anses ont formulé un certain nombre de recommandations et de leviers de prévention de nature à permettre de réduire la forte sinistralité observée dans ce secteur d'activité.

Pour l'ensemble des entreprises du nettoyage et de la propreté, l'Agence soutient prioritairement les recommandations visant à :

- faire évoluer les modalités d'organisation des temps de travail afin de promouvoir les activités de nettoyage préférentiellement en journée ;
- faciliter l'accès des agents du nettoyage aux dispositifs de prévention. Cela passe par une meilleure diffusion et l'appropriation des connaissances par le biais de la formation. Cette dernière doit, par ailleurs, être adaptée aux spécificités de la population concernée, notamment à travers l'usage d'outils visuels de communication ;
- mettre en œuvre des actions de prévention spécifiques pour les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui engendrent une dégradation de l'état de santé des agents du nettoyage, et potentiellement un risque accru de perte d'emploi et de désinsertion professionnelle pour inaptitude ;
- développer les connaissances spécifiques aux activités professionnelles du nettoyage, par exemple, avec la conduite d'études pour mieux évaluer l'impact des activités de nettoyage sur plusieurs pathologies chroniques, ou d'études concernant l'impact spécifique des expositions professionnelles durant la grossesse sur la santé périnatale et de l'enfant, ainsi que sur l'ensemble des conditions de travail (facteurs de risque d'inaptitude, sources d'usure professionnelle, compréhension du travail réel, polyexpositions, implication de l'externalisation sur les coûts sociaux,...).

En cas d'externalisation des activités de nettoyage, l'Agence soutient prioritairement les recommandations visant à :

- rappeler l'obligation de vigilance du donneur d'ordre en matière de respect de la législation du travail ;
- renforcer les responsabilités des donneurs d'ordre dans la prévention des atteintes à la santé. Cela passe notamment par une plus grande implication du donneur d'ordre et une coopération accrue avec les employeurs dans la prise en compte des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. L'Agence invite à ce qu'une réflexion soit menée sur l'application du dispositif existant en matière de travail temporaire³³, de façon à plus responsabiliser les donneurs d'ordre. En effet, en vertu de ce dispositif, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail applicables au lieu de travail, incluant les dispositions sur la durée du travail, les repos et la santé et la sécurité au travail ;
- encourager les instances de dialogue des donneurs d'ordre à intégrer les activités sous-traitées pour les aspects ayant trait à la santé au travail, afin de favoriser une prise en compte globale des risques ;
- étudier la possibilité d'une évolution des modalités de calcul des taux de cotisations Accidents du travail/Maladies professionnelles, afin d'en répartir le coût entre prestataires et donneurs d'ordre de façon similaire au secteur de l'intérim, contribuant ainsi à constituer un levier plus efficace que celui résultant des dispositions applicables en matière de co-activités.

Par ailleurs, l'Agence encourage le développement et la diffusion des connaissances spécifiques aux enjeux des activités professionnelles du nettoyage, pour en rappeler l'utilité sociale et contribuer à sortir ces activités de l'« invisibilisation » dont elles font l'objet.

Enfin, au-delà des recommandations ci-dessus mises en avant par l'Anses, l'ensemble des parties prenantes de la filière (organisations professionnelles, entreprises du secteur, partenaires sociaux, etc.) est invité à se saisir, dans le cadre d'un dialogue social éclairé, des informations et autres recommandations formulées à l'occasion de cette expertise, pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés du nettoyage et ainsi réduire la sinistralité importante observée dans ce secteur.

Pr Benoît Vallet

³³ Cf article L1251-21 du Code du travail

MOTS-CLÉS

Nettoyage, travailleuses, santé au travail, risques sanitaires, risques psychosociaux, TMS

Cleaning, workers, occupational health, health risks, psychosocial risks, TMS

CITATION SUGGÉRÉE

Anses. (2025). Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé. Saisine 2019-SA-0017. Maisons-Alfort : Anses, 29 p.

ANNEXE 1 : POSITION DIVERGENTE

Lors de la validation des conclusions (cf. chapitre 3.2.), deux experts du CES CONSO se sont abstenus par principe considérant que cette expertise est essentiellement en dehors du périmètre du CES CONSO (à savoir l'évaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation) et, donc, de leurs champs de compétences scientifiques.

Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé

Saisine n°2019-SA-0017 « Nettoyage »

RAPPORT d'expertise collective

Comité d'experts spécialisé « Évaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation »

Groupe de travail « Nettoyage »

Décembre 2024

Citation suggérée

Anses. (2024). Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé. (Saisine 2019-SA-0017). Maisons-Alfort : Anses, 387 p.

Mots clés

Agents du nettoyage, conditions de travail, santé au travail, risques sanitaires, impacts sur la santé

Cleaning workers, working conditions, occupational health, health risks, health impacts

Présentation des intervenants

PRÉAMBULE : Les experts membres de comités d'experts spécialisés, de groupes de travail ou désignés rapporteurs sont tous nommés à titre personnel, intuitu personae, et ne représentent pas leur organisme d'appartenance.

GROUPE DE TRAVAIL

Groupe de travail « Nettoyage » (GT Nettoyage) (2021-2024)

Présidente

Mme Anne-Christine MACHEREY – Ingénieur toxicologue au CNRS (UAR 2206 - Prévention du risque chimique) – Compétences : Toxicologie, prévention du risque.

Vice-présidente

Mme Oriane DUMAS – Chargée de Recherche à l'INSERM (U1018 – Centre de recherche en Epidémiologie et Santé des Populations) – Compétences : Epidémiologie, risques professionnels, santé respiratoire.

Membres

M. Nicolas BERTRAND – Responsable des projets pluridisciplinaires dans le service de prévention et santé au travail des Alpes-Maritimes (AMETRA06) – Compétences : Chimie, Modélisation, Risques professionnels, Réglementation.

M. François-Xavier DEVETTER – Professeur de sciences économiques à l'Université de Lille. Compétences : socio-économie des emplois dans les services et les conditions de travail.

Mme Marion DUVAL – Chargée d'études conditions de travail et santé à la DARES Compétences : sociologie du travail, expositions aux risques professionnels.

Mme Nathalie FERRE – Professeure Droit privé à l'Université Sorbonne Paris Nord Compétences : Droit au travail, santé et la sécurité au travail sous l'angle de la prévention et de la réparation.

M. Louis GALEY – Maître de conférences en ergonomie et psychologie du travail à l'Université Paris Nanterre – Compétences : ergonomie, santé et sécurité au travail, projets de conception.

Mme. Anne GOSSELIN – Chargé de recherche à l'INED – Compétences : Conditions de travail, Santé au travail, Santé et migration.

Mme Agnès GUYARD – Médecin du travail à Paris - Compétences médecine du travail.

Mme Nathalie JUDON – Responsable d'études à l'INRS, Docteur en ergonomie – Compétences : Ergonomie et Psychologie appliquées à la Prévention. Démission le 1^{er} décembre 2023.

M. Stéphane LE LAY – Sociologue – Compétences : santé mentale, affects, travailleurs subalternes, organisation du travail, genre.

Mme Sophie PRUNIER-POULMAIRE – Maître de conférences en Psychologie du Travail et Ergonomie à l'Université Paris Nanterre. Compétences : Santé au travail (physique, mentale, psychique et sociale), Risques Psychosociaux, Organisation du temps de travail.

Mme Delphine SERRE – Professeure des universités en sociologie à l'Université Paris Cité.
Compétences : Reconnaissance juridique et réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

COMITÉ D'EXPERTS SPÉCIALISÉ

Les travaux, objets du présent rapport ont été suivis par le CES suivant :

Comité d'experts spécialisé « Evaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » (CES CONSO) (2021-2023)

Président

M. Damien BOURGEOIS – Chargé de recherche au CNRS à l'Institut de Chimie Séparative de Marcoule – Compétences : Chimie moléculaire, chimie des métaux (d et f), physico-chimie.

Vice-président

M. Christophe YRIEIX – Ingénieur et responsable technique au FCBA – Compétences : Qualité de l'air, Emissions des matériaux, Normalisation.

Membres

M. Alain AYMARD – Ingénieur et enquêteur retraité de la DGCCRF – Compétences : Chimie, Réglementation.

M. Luc BELZUNCES – Directeur de Recherche et Directeur du Laboratoire de Toxicologie Environnementale à l'INRAE – Compétences : Toxicologie, écotoxicologie, neurotoxicologie, chimie analytique, évaluation du risque.

M. Nicolas BERTRAND – Responsable de projet dans le service de prévention et santé au travail Ametra06 – Compétences : Chimie, Modélisation, Risques professionnels, Réglementation.

Mme Isabelle BILLAULT – Maître de conférences - Université Paris Saclay - Compétences : Chimie, physico-chimie, Chimie analytique.

Mme Isabelle DEPORTES – Ingénieure impacts sanitaires et environnementaux de la gestion des déchets - ADEME – Compétences : Traitement des déchets, recyclage, évaluation des risques, analyse du cycle de vie.

M. Jérôme HUSSON – Enseignant chercheur - Université de Franche-Comté – Compétences : Chimie moléculaire – Physico-chimie – Chimie des matériaux – Chimie analytique

M. Guillaume KARR – Activité libérale de formation et conseil grand public en santé environnement – Compétences : Risques sanitaires, expositions, Santé environnementale

Mme Alexandra LEITERER – Pharmacienne - Ingénieure en prévention des risques professionnels - CEA – Compétences : Prévention des risques professionnels, ergonomie

M. Jean-Pierre LEPOITTEVIN – Professeur des universités et Directeur du laboratoire de dermatochimie de l'Université de Strasbourg – Compétences : Chimie, toxicité et allergies cutanées.

Mme Mélanie NICOLAS – Chercheur CSTB – Compétences : Physico-chimie, chimie analytique, Emissions, COV, Air intérieur

Mme Catherine PECQUET – Retraitée - Praticien hospitalier en dermatologie et allergologie à l'hôpital Tenon - Compétences : Dermato-allergologie - Allergies - Dermatologie cutanée

Mme Sophie ROBERT – Docteur es sciences - Experte assistance Risques chimiques et toxicologiques - Coordinatrice des fiches toxicologiques à l'INRS – Compétences : Toxicologie, Réglementation, Risques professionnels, Etudes de filières, Santé travail, Prévention des risques

M. Patrick ROUSSEAU – Professeur - Université de Poitiers - Compétences : Recyclage – Evaluation environnementale des procédés – Risques environnementaux

M. Jean-Marc SAPORI – Médecin - Pôle 7 Gériatrie – Hôpital Nord-Ouest de Villefranche sur Saône - Compétences : Médecine, Toxicologie clinique, Urgences, Gériatrie

Les travaux, objets du présent rapport ont été suivis et adoptés par le CES suivant :

Comité d'experts spécialisé « Evaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » (CES CONSO) (2024-2028)

Président

M. Damien BOURGEOIS – Directeur de recherche CNRS à l'Institut de chimie séparative de Marcoule (ICSM) – Compétences : chimie moléculaire, chimie des métaux, chimie de synthèse, évaluation des risques sanitaires, évaluation des expositions.

Vice-président

M. Christophe YRIEIX – Responsable technique qualité de l'air du Laboratoire de chimie-écotoxicologie de l'Institut technologique FCBA – Compétences : qualité de l'air, émission des matériaux, chimie analytique, normalisation.

Membres

M. Sébastien ANTHÉRIEU – Maître de conférences en toxicologie à l'Université de Lille – Compétences : toxicologie générale et réglementaire, génotoxicité, évaluation des risques.

M. Alain AYMARD – Ingénieur chimiste retraité de la DGCCRF – Compétences : chimie, réglementation, procédé de formulation.

M. Luc BELZUNCES – Directeur de Recherche et Directeur du Laboratoire de Toxicologie Environnementale à l'INRAE – Compétences : toxicologie générale, neurotoxicologie, écotoxicologie, chimie analytique, évaluation des risques.

M. Nicolas BERTRAND – Responsable des projets pluridisciplinaires à l'AMETRA06 – Compétences : évaluation des risques sanitaires, statistiques, modélisation, santé au travail.

Mme Valérie CAMEL – Professeur en chimie analytique et sécurité alimentaire à l'AgroParisTech – Compétences : méthodes analytiques, méthodologie d'ERS, évaluation des expositions.

Mme Isabelle DEPORTES – Ingénieure impacts sanitaires et environnementaux de l'économie circulaire à l'ADEME – Compétences : traitement des déchets, recyclage, évaluation des risques, analyse du cycle de vie.

Mme Patricia FAURE – Hygiéniste du travail et de l'environnement au service de prévention et de santé au travail Ardèche Drôme provençale – Compétences : chimie organique, hygiène et toxicologie industrielle, santé et sécurité au travail, évaluation du risque chimique, procédés industriels, réglementation des substances et produits chimiques.

Mme Martine GOLIRO – Ingénieur conseil chimiste à la Carsat Midi-Pyrénées – Compétences : Prévention des risques professionnels, réglementation des substances et produits chimiques, usage des produits chimiques, recyclage et élimination des déchets, chimie organique, matériaux, formulation, toxicologie industrielle, maladies professionnelles.

M. Jérôme HUSSON – Enseignant-chercheur à l'Université de Franche-Comté – Compétences : chimie moléculaire, physico-chimie, films polymères, chimie des matériaux.

M. Olivier JOUBERT – Professeur de toxicologie à l'Université de Lorraine – Compétences : Toxicologie générale, in vitro, toxicologie des particules et fibres, nanomatériaux.

M. Guillaume KARR – Ingénieur expert en santé environnementale à l'INERIS – Compétences : risques sanitaires, expositions, santé environnementale.

Mme Alexandra LEITERER – Pharmacienne ingénieure en prévention des risques professionnels au CEA – Compétences : prévention des risques professionnels.

M. Jean-Pierre LEPOITTEVIN – Professeur honoraire de l'Université de Strasbourg – Compétences : Chimie, toxicité et allergies cutanées.

Mme Catherine PECQUET – Praticien hospitalier en allergologie et dermatologie à l'Hôpital Tenon (AP-HP) – Compétences : dermato-allergologie, allergies, dermatologie cutanée.

M. Daniel PERDIZ – Enseignant-chercheur en santé publique et santé environnement à l'Université Paris Saclay – Compétences : évaluation des risques, toxicologie expérimentale, santé publique, santé environnement.

M. Patrick ROUSSEAUX – Professeur à l'Université de Poitiers, à l'Ecole Nationale Supérieure des sciences Applicatives et du Risque (E.N.S.A.R.) et à l'Institut P' (CNRS) – Compétences : recyclage, évaluation environnementale des procédés.

M. Jean-Marc SAPORI – Praticien hospitalier toxicologue, responsable du Centre antipoison et de toxicovigilance (CAPTV) de Lyon – Compétences : médecine, toxicologie clinique, gériatrie.

PARTICIPATION ANSES

Coordination scientifique

M. Stéphane LECONTE – Chef de projet à l'Unité d'Evaluation des Valeurs de référence et des Risques des Substances Chimiques (UEVRRISC) – Anses

Contribution scientifique

M. Henri BASTOS - Directeur scientifique "Santé Travail", adjoint au directeur de la Direction de l'évaluation des risques (DER) - Anses

M. Thomas BAYEUX – Chargé d'analyse socio-économiques, Direction Sciences sociales, Économie et Société Anses

Mme Dominique BRUNET – Cheffe de l'unité UEVRRISC - Anses

Mme Aurélie NIAUDET – Adjointe au chef d'Unité Évaluation des Risques liés aux Agents Physiques (UERAP) - Anses

AUDITION DE PERSONNALITÉS EXTÉRIEURES

Confédération générale du travail (CGT)

M. Souleymane SOUMAROU – représentant de la CGT

Confédération nationale des travailleurs-Solidarité ouvrière (CNT-SO)

M. Etienne Deschamps – représentant CNT-SO

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Mme Nicole HELLEMOT - Déléguée syndicale CFDT chez ATALIAN / TFN

Mme Christèle ROULLIER - Déléguée syndicale CFDT chez ATALIAN / TFN

Mme Martine LEBLET - Déléguée syndicale CFDT chez ONET Services

Force ouvrière (FO)

Mr. Jean HEDOU – ancien secrétaire général de la Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services – FEETS-FO.

Mme Nadia JACQUOT – secrétaire fédérale de FEETS-FO, en charge de la branche nettoyage.

Direction des achats de l'Etat (DAE)

Mme Malika KESSOUS - Cheffe du bureau achats responsables - Département de la modernisation des achats

M. Patrick SOLER - Chef du bureau achats immobiliers, des infrastructures et de l'énergie - Sous-direction de la politique et des stratégies achat

Union des groupements d'achats publics (UGAP)

M. Stéphane BEAUVAIS - Chef du Département Politiques Publiques

M. Lionel FERRARIS - Directeur des Politiques Publiques et du Pilotage de l'Offre

Mme Nataly MOREL - Responsable achats responsables.

Fédération des Entreprises de Propreté (FEP)

M. Nicolas BACHELLERIE - Chef de projet santé sécurité au travail- prévention handicap et harcèlement sexuel et agissement sexiste au sein de la FEP

M. Jean-Philippe DAULL - Vice-président de la FEP Haut de France – Normandie- Chef de file CPNSS

Mme Flore TRUONG - Responsable adjointe de la direction juridique et relations sociales de la FEP

Société CLEANY

Mme Caroline BENOIT – Responsable RSE et QSE

Société GSF

M. Kévin GAUTIER Chef d'établissement Nation – GSF Trévis

Société ONET

M. Stéphane DUPONT DG RSO Propreté France

CONTRIBUTIONS EXTÉRIEURES AU(X) COLLECTIF(S)

Mme Ariane LEROYER, médecin épidémiologiste, Maître de Conférence - Praticien Hospitalier | Université de Lille - CHU Lille. Groupement d'Intérêt Scientifique (GIS) Evrest

Mme Claire Tissot, chargée d'études, base de données EPICEA – INRS

Extraction des données du réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE)

Extraction des données statistiques de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)

SOMMAIRE

Présentation des intervenants	3
Sigles et abréviations.....	12
Liste des tableaux	15
Liste des figures.....	17
Glossaire.....	18
1 Contexte, objet et modalités de réalisation de l'expertise	21
1.1 Contexte	21
1.2 Objet de la saisine	21
1.3 Modalités de traitement : moyens mis en œuvre et organisation.....	22
1.3.1 Moyens mis en œuvre (Anses, CES, GT) et organisation	22
1.3.2 Autres moyens mis en œuvre	22
1.4 Description de la méthode d'expertise	25
1.4.1 Recherche bibliographique	25
1.4.2 Périmètre de l'expertise	25
1.4.3 Schéma conceptuel de l'expertise	27
1.5 Prévention des risques de conflits d'intérêts	29
2 Caractérisation de la population et de la filière de la propreté et du nettoyage 30	
2.1 Description de la population.....	30
2.1.1 La population d'intérêt : les travailleurs du nettoyage au prisme de la diversité des nomenclatures.....	30
2.1.2 Diversité des sources et décompte des travailleurs du nettoyage	36
2.1.3 Les caractéristiques sociodémographiques des salariés.....	40
2.2 Caractéristique de la filière de la propreté et du nettoyage	50
2.2.1 Aspects économiques de la filière.....	50
2.2.2 Contexte juridique de la filière.....	68
2.2.3 Conséquences de l'externalisation	96
2.2.4 Les relations professionnelles dans la filière et sur les chantiers	100
3 Description du travail	122
3.1 Descriptifs du travail prescrit.....	122
3.2 Approche narrative du travail effectif de nettoyage	125
3.2.1 Précisions méthodologiques	125
3.2.2 L'expérience subjective du nettoyage en milieu scolaire : l'exemple d'Aminata	128
3.2.3 Quels enseignements tirés d'une telle approche narrative ?	139
4 Expositions liées au travail et conséquences sur la santé.....	141
4.1 Analyse de la sinistralité et de l'état de santé.....	141

4.1.1	Accidents du travail.....	143
4.1.2	Maladies professionnelles reconnues	146
4.1.3	Extraction de la base de données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE)	147
4.1.4	État de santé déclaré et observé	148
4.2	Risques liés à la réalisation des activités	151
4.2.1	Risques liés à l'activité physique.....	151
4.2.2	Risques liés à l'utilisation d'équipements de travail.....	155
4.2.3	Risques liés à l'environnement de travail	158
4.2.4	Risques chimiques.....	165
4.2.5	Des conséquences sur la santé bien évaluées ?	182
4.3	Risques liés aux organisations de travail et rapports sociaux	185
4.3.1	Risques liés aux temps de travail.....	185
4.3.2	Cadence/intensification/charges de travail.....	195
4.3.3	Une exposition à des facteurs de risque combinée à l'isolement et à des configurations relationnelles de mauvaise qualité.....	200
4.3.4	Risques liés à l'insécurité de la relation d'emploi	207
5	Organisation de la prévention et conséquences sur les différents acteurs ...	211
5.1	Les obligations légales de l'employeur en matière de prévention.....	211
5.1.1	Champ d'application	211
5.1.2	Cadre général des obligations patronales et responsabilités	211
5.1.3	La prévention en cas de sous-traitance ou de co-activité.....	217
5.2	Mise en œuvre de la prévention sur le terrain	238
5.2.1	Les acteurs de la prévention	238
5.2.2	Les supports/ outils disponibles	242
5.3	Quels sont les effets négatifs de l'organisation actuelle de la prévention sur la santé des travailleurs ?	245
5.3.1	Effets négatifs sur les travailleurs	246
5.3.2	L'impact financier de la sinistralité et de l'organisation de la prévention sur les entreprises de nettoyage	248
5.3.3	Quelle implication du donneur d'ordre ?	259
6	Conclusions et recommandations du groupe de travail	261
6.1	Conclusions	261
6.1.1	Les spécificités de la filière du nettoyage et de la propreté	261
6.1.2	Les principaux risques identifiés	264
6.1.3	Les enjeux en termes de prévention	267
6.2	Recommandations.....	270

6.2.1	Mieux connaître et reconnaître les métiers du nettoyage	270
6.2.2	Encadrer la sous-traitance	272
6.2.3	Transformer et réguler les temps de travail.....	273
6.2.4	Assurer l'effectivité des droits des salariés.....	275
6.2.5	Améliorer la prévention	276
6.2.6	Ouvrir des mobilités et enrichir les métiers.....	279
7	Bibliographie.....	282
7.1	Publications	282
Annexe 1 : Lettre de saisine		306
Annexe 2 : Présentation des positions divergentes		308
Annexe 3 : Dispositif de pénibilité		312
Annexe 4 : Estimation du taux d'externalisation		315
Annexe 5 : Grille de salaire applicable au 1^{er} janvier 2024		316
Annexe 6 : Les bases de données consultées		318
Annexe 7 : Conséquences sur la santé – Données épidémiologiques : détail de la stratégie de recherche bibliographique et des articles analysés		327
Annexe 8 : Extraction de la base de données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3PE).....		351
Annexe 9 : Quelles sont les conséquences pour les finances publiques du recours à l'externalisation ?.....		385

Sigles et abréviations

Anses	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ARS	Agence régionale de santé
AT	Accident du travail
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales
BPCO	Bronchopneumopathie chronique obstructive
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CCN	Convention collective nationale
CCPP	Centre de consultation de pathologie professionnelle
CES	Comité d'experts spécialisé
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CITP	Classification internationale type des professions
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
Cramif	Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
CROCT	Comités régionaux d'orientation des conditions de travail
CSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CSE	Comité social et économique
CTIP Conseil	Organisme d'expertise technique et de conseil pour la FEP
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNITAAT	Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail
CNOCT	Conseil national d'orientation des conditions de travail
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CRA	Commission de recours amiable
CTN	Comités techniques nationaux
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATI	Dispositif d'alarme du travailleur isolé
DO	Donneur d'ordre
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DRIETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ECHA	European chemicals agency
EPICEA	Etudes de prévention par l'informatisation des comptes rendus d'accidents – Base de données de l'INRS
ETT	Entreprise de travail temporaire
EU-OSHA	European agency for safety and health at work
EVREST	Evolutions et relations en santé au travail (dispositif de veille en santé au travail)
Fare Propreté	Opérateur en charge de l'accompagnement du développement économique et social pour la FEP
FDS	Fiche de données de sécurité
FEP	Fédération des entreprises de propreté, d'hygiène et services associés
FIPU	Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle
GT	Groupe de travail
IC95%	Intervalle de confiance à 95%
INHNI	Organisme de formation continue et apprentissage
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités française
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OR	Odds ratio
PAPRIPACT	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PCS	Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles
PE	Perturbateur endocrinien
PND	Produits de nettoyage et de désinfection
PRST	Plans régionaux de santé au travail
RNV3PE	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales
RPS	Risques psychosociaux

SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPSTI	Service de prévention et de santé au travail interentreprises
SUMER	Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels
TASS	Tribunal des affaires de sécurité sociale
TMS	Troubles musculosquelettiques
TO	Turnover
Urssaf	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VIP	Visite d'information et de prévention

Liste des tableaux

Tableau 1 : Organismes et personnalités contactés et auditionnés par l'Anses	23
Tableau 2 : <i>Effectifs des « professions du nettoyage »</i>	31
Tableau 3 : <i>Effectifs des « professions du nettoyage » (enquête Emploi, PCS 2020)</i>	32
Tableau 4 : <i>Effectifs des agents du nettoyage selon différentes sources statistiques</i>	38
Tableau 5 : <i>Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs du nettoyage</i>	41
Tableau 6 : <i>Emplois du nettoyage selon le type de zone géographique</i>	42
Tableau 7 : <i>Rémunérations et temps de travail des agents du nettoyage</i>	43
Tableau 8 : <i>Différences de rémunérations entre hommes et femmes</i>	45
Tableau 9 : <i>Ancienneté et statut des agents du nettoyage</i>	47
Tableau 10 : <i>État de santé déclaré des agents du nettoyage</i>	48
Tableau 11 : <i>Répartition des principaux débouchés des entreprises de propreté</i>	62
Tableau 12 : <i>CA dans les activités de nettoyage en millions d'euros</i>	64
Tableau 13 : <i>Synthèses des coûts de production du secteur</i>	66
Tableau 14 : <i>Exemples de Masses salariales transférées et de prix sur des marchés publics</i>	67
Tableau 15 : <i>Conditions de travail selon le statut des agents du nettoyage</i>	97
Tableau 16 : <i>Les chiffres de la représentativité syndicale</i>	103
Tableau 17 : <i>Liste des tâches courantes</i>	122
Tableau 18 : <i>Liste de tâches complexes</i>	123
Tableau 19 : <i>Liste de tâches spécifiques</i>	123
Tableau 20 : <i>Appareillages les plus fréquemment employés</i>	124
Tableau 21 : <i>Exemples de catégories de produits chimiques utilisés</i>	125
Tableau 22 : <i>Synthèse des indicateurs de sinistralité</i>	144
Tableau 23 : <i>Synthèse des indicateurs de maladies professionnelles</i>	146
Tableau 24 : <i>Répartition des PRT par type de pathologie principale codée et par sexe (N = 2769 PRT)</i>	148
Tableau 25 : <i>État de santé déclaré des agents du nettoyage (Enquête Emploi)</i>	149
Tableau 26 : <i>Facteurs de risque liés à l'activité physique et conséquences possibles sur la santé</i>	152
Tableau 27 : <i>Exposition aux facteurs de risques liés à l'activité physique</i>	154
Tableau 28 : <i>Exposition à des environnements de travail pénibles</i>	161
Tableau 29 : <i>Exemples de facteurs de risques biologiques (traduction du Tableau 5 de l'EU-OSHA 2009 p32)</i>	162
Tableau 31 : <i>Classes d'effets potentiels des substances répertoriées dans les FDS de la base de données QUARKS</i>	168
Tableau 32 : <i>Potentiels perturbateurs endocriniens retrouvés dans le secteur du nettoyage</i>	170

Tableau 33 : <i>Liste des principaux agents potentiellement sensibilisants et/ou irritants dans les produits de nettoyage et de désinfection. Adapté de Walusiak-Skorupa (2021)</i>	173
Tableau 34 : <i>Les contraintes temporelles</i>	187
Tableau 35 : <i>Durée et densité du temps de travail</i>	188
Tableau 36 : <i>Ressources disponibles et qualité empêchée</i>	199
Tableau 37 : <i>Perceptions du travail par les agents de service et les nettoyeurs</i>	200
Tableau 38 : <i>Ressources pour effectuer le travail</i>	202
Tableau 39 : <i>les grands types de risque et de facteurs aggravants pris en compte dans les documents d'évaluation des risques mis à disposition de l'Anses</i>	244
Tableau 40 : <i>Evolution du taux net collectif de cotisation AT-MP :</i>	249
Tableau 41 : <i>Barème des coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente, en 2023 :</i>	250
Tableau 42 : <i>Evolution du nombre de recours à l'initiative des entreprises de propreté dans le cadre du contentieux général de l'inopposabilité</i>	255

Liste des figures

Figure 1 : Modèles génériques des relations de travail des agents du nettoyage concernés par cette expertise	27
Figure 2 : Cadre conceptuel pour l'analyse des conditions de travail et des déterminants de la santé des agents du nettoyage.....	27
Figure 3 : <i>Comparaison des actifs cadres et agents d'entretien occupés sans incapacité en fonction de l'âge</i>	49
Figure 4 : <i>Recours à la formation continue</i>	56
Figure 5 : <i>Exemple d'organigramme type d'une agence</i>	65
Figure 6 : <i>Partage de la valeur ajoutée</i>	67
Figure 7 : <i>Répartition des accidents de travail par sexe et par âge</i>	144
Figure 8 : <i>Circonstances des accidents de travail dans le secteur du nettoyage</i>	145
Figure 9 : <i>Lésions occasionnées par les accidents du travail</i>	145
Figure 10 : <i>Comparaison des actifs cadres et agents d'entretien occupés sans incapacité en fonction de l'âge</i>	150
Figure 11 : <i>Nombre de FDS et de substances répertoriées dans la base de données de Quarks dans le secteur du nettoyage, comparativement à d'autres secteurs d'activités</i>	166
Figure 12 : <i>Part des salariés présents à chaque moment de la journée</i>	187
Figure 13 : <i>Journées de travail des cadres et des agents d'entretien</i>	188
Figure 14 : <i>Lien entre le fait de « devoir se dépêcher » et l'apparition de douleurs ou le sentiment de ne pas pouvoir tenir au travail</i>	198
Figure 15 : <i>Pourcentage de salariés déclarant ne pas pouvoir faire un bon travail selon l'obligation de se dépêcher</i>	199
Figure 16 : <i>Acteurs de la prévention pour le secteur du nettoyage</i>	238
Figure 17 : <i>Acteurs de la prévention pour le secteur du nettoyage lorsque l'entreprise employeur est une entreprise de travail temporaire</i>	240
Figure 18 : <i>Présentation des outils et supports depuis les phases de repérage des risques jusqu'à la mise en place de la prévention et acteurs impliqués sur chacun de ces outils</i>	243
Figure 20 : <i>Formule de calcul de la tarification AT-MP pour les entreprises de 150 salariés ou plus</i>	250
Figure 21 : <i>Schéma présentant l'organisation juridictionnelle des risques professionnels en 2023</i>	253

Glossaire

- **Agents du nettoyage** : Les termes « agents du nettoyage » regroupent les professionnels également désignés sous les différentes terminologies suivantes : salarié(e)s d'une entreprise de nettoyage, travailleurs et travailleuses du nettoyage et de la propreté, personnel de nettoyage et agents d'entretien.
- **Conditions de travail** : Elles recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle (source : DARES¹). Elles peuvent être individuelles, collectives mais aussi liées à l'organisation du travail (source : ANACT²). L'étude des conditions de travail vise à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est réalisé et perçu par le travailleur et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur (source : ANACT³).
- **Conditions d'emploi** : Elles renvoient à un ensemble de facteurs comme le statut d'emploi, la rémunération⁴, le mode de subordination, le lieu et la durée d'emploi, etc. (source : ANACT²). Les conditions d'emploi peuvent permettre de moduler les conditions de travail (notamment le statut d'emploi).
- **Contraintes ou nuisances** : Elles regroupent des facteurs d'origine professionnelle susceptibles de constituer un préjudice, une gêne pour la santé ou le bien-être des travailleurs (Anses 2018)⁵. Ces contraintes peuvent être distinguées selon leur nature : chimique, biologique, organisationnelle, relationnelle, etc. Les nuisances chimiques concernent l'exposition d'un travailleur à des substances chimiques potentiellement dangereuses. Les contraintes biologiques se rapportent à l'exposition à des agents biologiques (bactérie, virus, champignons...) susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. Les contraintes physiques regroupent les contraintes posturales, l'exposition au bruit, les contraintes thermiques et l'exposition aux rayonnements. Les contraintes organisationnelles et relationnelles regroupent les contraintes liées aux horaires de travail, les contraintes de rythme de travail, l'autonomie et les marges d'initiative, le collectif de travail et les contacts avec le public.
- **CSE / CSA** : D'après le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, le « comité social et économique (CSE) est mis en place, selon le cas, au niveau de l'entreprise d'au moins 11 salariés, d'une unité économique et sociale (UES) ou au niveau

¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/temps-et-conditions-de-travail/conditions-de-travail>, consulté le 5/11/2021

² <https://www.anact.fr/pourquoi-et-comment-articuler-conditions-de-travail-et-conditions-demploi-dans-lanalyse-des-parcours>, consulté le 5/11/2021.

³ https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-06/fiche_outil_2_comprendre_et_questionner-2.pdf, consulté le 23/09/2024.

⁴ La rémunération est un facteur particulièrement important à considérer.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--fr/index.html>, consulté le 5/11/2021.

⁵ https://www.anses.fr/fr/system/files/PST3_Etatdeslieux_Polyexposition.pdf, consulté le 23/09/2024.

interentreprises⁶. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts ». Dans la fonction publique, les comités sociaux s'intitulent comité social d'administration (CSA) pour la fonction publique de l'État, comité social territorial (CST) pour la fonction publique territoriale et comité social d'établissement (CSE) pour la fonction publique hospitalière.

- **Danger** : Propriété d'un agent, ou situation, susceptible de causer des effets néfastes à l'organisme qui y est exposé. Exemple : toxicité d'une substance. Situation ou possibilité pour une substance, du fait de ses caractéristiques ou propriétés intrinsèques, de provoquer des dommages aux personnes, aux biens, à l'environnement. Effet sanitaire indésirable comme le changement d'une fonction ou d'une valeur biologique, de l'aspect ou de la morphologie d'un organe, une malformation fœtale, une maladie transitoire ou définitive, une invalidité ou une incapacité, un décès. (Anses 2018)⁷. Le danger est une source susceptible de causer traumatisme et pathologie⁸. Les dangers peuvent inclure les sources susceptibles de causer un dommage ou des situations dangereuses, ou des circonstances d'exposition potentielle conduisant à des traumatismes ou des pathologies.
- **Déterminants de santé** : Les déterminants de santé sont des « facteurs personnels, sociaux, économiques et environnementaux qui déterminent l'état de santé des individus ou des populations »⁹. Combinés, ces éléments créent différentes conditions de vie qui ont des effets sur la santé. Une relation de cause à effet entre le déterminant et l'état de santé est sous-tendue. Cette relation causale peut être unifactorielle et directe ; cependant, en santé publique, elle est plus souvent multifactorielle et indirecte, par l'intermédiaire d'une chaîne causale plus ou moins complexe¹⁰.
- **Donneur d'ordre** : Personne physique ou morale qui sous-traite en partie ou en totalité les travaux ou les prestations de services à une autre personne, physique ou morale.
- **Etablissement** : Unité technique de production, dotée d'un matériel et d'un personnel propres, constituant une fraction de l'entreprise ou pouvant coïncider avec l'entreprise. Un établissement qui exerce une activité économique, constitue une unité géographiquement individualisée, mais juridiquement et financièrement dépendante de l'entreprise qui l'a créé. (Établissement - Définition - Dictionnaire juridique (dictionnaire-juridique.com)).
- **Exposition** : Mise en contact d'un agent (chimique, biologique ou physique) ou d'une contrainte (organisationnelle, sociale) et d'une cible (organisme, système ou sous-population). Concentration ou quantité d'une substance donnée en contact avec une

⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/la-definition-du-cse-et-cadre-de-mise-en-place>, consulté le 23/09/2024.

⁷ https://www.anses.fr/fr/system/files/PST3_Etatdeslieux_Polyexposition.pdf, consulté le 23/09/2024.

⁸ Norme internationale ISO 45001 : 2018 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences et lignes directrices pour leur utilisation. chap. 3 Domaine d'application 3.19

⁹ https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67245/WHO_HPR_HEP_98.1_fre.pdf, consulté le 23/09/2024.

¹⁰ Alla François, « 3. Les déterminants de la santé », dans : François Bourdillon éd., Traité de santé publique. Cachan, Lavoisier, « Traités », 2016, p. 15-18. DOI : 10.3917/lav.bourd.2016.01.0040. URL : <https://www.cairn.info/traite-de-sante-publique--9782257206794-page-15.html> .

personne, une population ou un écosystème à une fréquence spécifique, dans un intervalle de temps donné (Anses 2020)¹¹.

- **Facteur de risque** : Facteur associé statistiquement à la survenue d'une maladie (Anses 2020)¹⁰. Plusieurs types de facteurs de risque sont distingués. Il peut s'agir d'une condition biologique (sexe, âge), d'une pathologie, d'une habitude de vie (tabac, régime alimentaire), d'un environnement (pollutions, conditions de travail), de caractéristiques socioéconomiques (profession, statut matrimonial, revenu). Il est aussi usuel de différencier les facteurs susceptibles d'être modifiés par une intervention (facteurs d'environnement, comportements...) de ceux qu'il est impossible (sauf exception) de modifier (âge, sexe, gènes chromosomiques...) (Plan Santé au travail 2016-2020)¹².

A noter qu'une définition réglementaire des facteurs de risques professionnels existe permettant de caractériser la pénibilité. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition sont fixés par les articles D4161-1 et D4161-2 du Code du travail.

- **Immigré** : "Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées Françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées parmi les immigrés. Certains immigrés ont pu devenir Français, les autres restant étrangers. Les populations étrangère et immigrée ne se recoupent que partiellement : un immigré n'est pas nécessairement étranger et réciproquement, certains étrangers sont nés en France (essentiellement des mineurs). La qualité d'immigré est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient Français par acquisition de la nationalité française. C'est le pays de naissance, et non la nationalité à la naissance, qui définit l'origine géographique d'un immigré" (définition INSEE).
- **PAPRI Pact ou plan d'action** : Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés¹³.
- **Polyexposition ou multiexposition** : Expositions à des contraintes ou des nuisances multiples, quelle que soit leur nature (similaire ou non)⁷.
- **Risque** : Probabilité d'apparition d'un effet néfaste dans des conditions d'exposition données (Anses 2018).

¹¹ <https://www.anses.fr/fr/system/files/AIR2019SA0220Ra.pdf>, consulté le 23/09/2024 ; <https://www.efsa.europa.eu/en/glossary-taxonomy-terms/e#glossary-term-420>, consulté le 23/09/2024.

¹² <https://travail-emploi.gouv.fr/les-plans-sante-au-travail-pst>, consulté le 23/09/2024

¹³ [Papripact : de quoi s'agit-il ? Est-il obligatoire ? | Prévention BTP](#), consulté le 23/09/2024.

1 Contexte, objet et modalités de réalisation de l'expertise

1.1 Contexte

Les agents du nettoyage et de la propreté exercent leur activité dans tous les secteurs d'activités (privé ou public) et interviennent dans des environnements très divers. Ils sont de ce fait polyexposés, c'est-à-dire qu'ils sont soumis à de multiples facteurs de risques : liés à l'activité physique, organisationnels, biologiques ou chimiques.

L'activité de nettoyage, pratiquée majoritairement par des femmes¹⁴, se caractérise donc par une forte poly-exposition à laquelle sont soumises des personnes souvent en situation de précarité économique ou sociale. Ces facteurs peuvent moduler les conséquences sanitaires liées à l'activité de nettoyage.

Le suivi médical de ces agents est rendu complexe du fait même de leur activité, souvent multi-sites, fréquemment multi-employeurs et dépendant ainsi de plusieurs services de santé au travail.

Le comité d'experts spécialisé « Evaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » de l'Agence avait émis la proposition, dans son bilan de mi-mandat en 2019, d'investiguer plus particulièrement la question des expositions chroniques aux produits d'entretien.

Dans ce contexte, l'Anses s'est autosaisie afin de réaliser une expertise sur les conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur la santé, dans une approche intégrative de la santé au travail.

En raison de la diversité des lieux d'exercice, il a toutefois été décidé de concentrer l'expertise sur les travailleurs du nettoyage exerçant dans des environnements à pollution non spécifique tels que des bureaux ou les parties communes d'immeuble. Ce choix permet néanmoins de considérer la majorité des travailleurs du nettoyage faisant face à des situations d'exposition homogènes (information confirmée lors de l'audition de la Fédération professionnelle du Nettoyage et de la Propreté (FEP)).

1.2 Objet de la saisine

L'évaluation des risques en situation de poly-exposition fait encore face à des défis méthodologiques majeurs. Par ailleurs, il n'apparaît pas pertinent de prioriser un risque vis-à-vis d'un autre pour en faire une évaluation approfondie.

Dans ce contexte, l'objectif du groupe de travail (GT) « Conditions de travail des agents du nettoyage et impacts sur leur santé » était d'évaluer, notamment par le biais d'une analyse bibliographique et d'auditions ciblées, l'ensemble des conditions de travail de ces travailleurs et leur impact sur la santé. Il s'agissait plus particulièrement de :

- préciser les facteurs de risques auxquels sont exposés ces travailleurs ;

¹⁴ Le secteur du nettoyage, Insee première, n° 1690, Mars 2018

- identifier l'ensemble des déterminants, notamment d'ordre socioéconomique, pouvant affecter les conditions et l'organisation du travail et leurs impacts sur l'exposition des travailleurs ;
- identifier l'ensemble des effets sanitaires associés (court et long terme) pour ces travailleurs et préciser les facteurs pouvant moduler leur survenue.

Les résultats de cette analyse, complétés par l'analyse du cadre réglementaire pour les différents acteurs d'une prestation de service de nettoyage, doivent permettre une meilleure prise en compte de la santé au travail dans ce domaine, notamment par l'amélioration des outils et dispositifs de prévention en place.

Ce travail a donné lieu à un rapport d'expertise collective et à la formulation de recommandations destinées à éclairer les pouvoirs publics et les parties prenantes dans leurs responsabilités respectives afin de mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs du nettoyage. Ces éléments permettent également de fonder l'expression d'un avis de l'Anses.

1.3 Modalités de traitement : moyens mis en œuvre et organisation

1.3.1 Moyens mis en œuvre (Anses, CES, GT) et organisation

L'Anses a confié au groupe de travail « Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé », rattaché au comité d'experts spécialisé « Évaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » l'instruction de cette saisine.

Le groupe de travail, créé 28 mai 2021, s'est réuni 27 fois en séances plénières entre le 27 septembre 2021 et le 31 janvier 2025.

Les travaux d'expertise du groupe de travail (ou du ou des rapporteurs) ont été soumis régulièrement au CES (tant sur les aspects méthodologiques que scientifiques). Le rapport produit par le groupe de travail tient compte des observations et éléments complémentaires transmis par les membres du CES.

Le rapport d'expertise collective ont été adoptés par le GT Nettoyage le 11 décembre 2024. Ces travaux sont ainsi issus d'un collectif d'experts aux compétences complémentaires.

L'expertise a été réalisée dans le respect de la norme NF X 50-110 « Qualité en expertise – prescriptions générales de compétence pour une expertise (mai 2003) ».

1.3.2 Autres moyens mis en œuvre

1.3.2.1 Auditions

L'Anses a mené des auditions auprès de fédérations, syndicats du secteur du nettoyage afin de recueillir des informations sur les conditions et l'environnement de travail des travailleurs du nettoyage, concernés par la saisine. Un questionnaire récapitulant tous les points que l'Anses souhaitait aborder a été transmis aux auditionnés en amont. Les divers points abordés sont listés ci-dessous :

- connaissance du secteur d'activité ;
- thématiques impliquant une action syndicale ;
- modalités d'actions syndicales en réponse aux sollicitations des travailleurs ;
- démarches de prévention des risques et actions menées ;
- enjeux identifiés en matière de santé au travail ;
- enjeux en matière de sinistralité ;
- impacts de la Covid-19.

Le Tableau 1 présente les organismes et les personnes contactés et auditionnés par l'Anses.

Tableau 1 : Organismes et personnalités contactés et auditionnés par l'Anses

Organismes	Suivi
Association des responsables et des directeurs des services généraux (ARSEG devenu l'IDET)	Contacté – aucune réponse
Confédération française démocratique du travail (CFDT)	Audition le 10 juillet 2023
Confédération générale du travail (CGT)	Audition le 6 janvier 2023
Confédération nationale des travailleurs-Solidarité ouvrière (CNT-SO)	Audition le 26 janvier 2023
Direction des achats de l'Etat (DAE)	Audition le 27 février 2023
FEP Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés	Audition le 14 novembre 2022
Force ouvrière (FO)	Audition le 17 février 2023
Société CLEANY	Audition le 26 janvier 2023
Société GSF	Audition le 17 juin 2023
Société ONET	Audition le 27 février 2023
Union des groupements d'achats publics (UGAP)	Audition le 26 janvier 2023

1.3.2.2 Extraction de la base de données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE)

Le RNV3PE¹⁵ (dénommé RNV3P jusqu'en 2023) réunit l'ensemble des centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) français, composés pour certains de plusieurs unités. Ces centres, dénommés par la suite « centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales (CCPPE) » enregistrent de façon standardisée les données de consultations (données démographiques du patient, pathologies,

¹⁵ <https://www.anses.fr/fr/content/reseau-national-de-vigilance-et-de-prevention-des-pathologies-professionnelles>

expositions, secteurs d'activité, professions, imputabilités entre pathologie et exposition, etc...) dans le système d'information du réseau. Il faut noter que les CCPPE sont des centres de recours à l'expertise, qui reçoivent des patients adressés majoritairement par leur médecin du travail, leur médecin généraliste ou des médecins hospitaliers. Les données collectées dans ce cadre ne sont donc pas représentatives de l'ensemble des pathologies observées en santé au travail en France et ne sont pas des données de surveillance. En revanche, elles servent à des fins de vigilance, d'alerte et de prévention.

L'extraction de la base de données du RNV3PE pour la période de 2001-2021 a pour objectif de repérer les pathologies en relation avec le travail (PRT) qui ont fait l'objet d'un enregistrement par un CCPPE, chez les professionnels du domaine du nettoyage et de la propreté (le rapport détaillé de cette extraction figure en annexe 8).

1.3.2.3 Extraction de la base de données EPICEA

EPICEA (Etude de Prévention par l'Informatisation des Comptes rendus d'Enquêtes Accidents) est une base de données créée en 1988 et gérée par l'INRS. Elle rassemble en 2023 plus de 21 000 cas d'accidents du travail (hors accidents de trajets) survenus à des salariés du régime général de la Sécurité sociale. Les données sont relevées par le contrôleur Sécurité (CARSAT, CRAMIF, CGSS) en charge. La base décrit des circonstances (contexte, déroulement, conséquences) d'accidents mortels ou graves ainsi que les mesures préconisées à la suite de l'analyse. Il ne s'agit pas d'une base de données exhaustive : seuls les accidents mortels sont systématiquement décrits, les accidents graves ou non graves sont décrits lorsqu'ils sont jugés pertinents pour la prévention des risques. Il s'agit d'un outil de retour d'expérience. Pour autant, l'examen des données obtenues par interrogation de la base EPICEA permet de relever quelques caractéristiques des circonstances d'accidents pour la population de l'étude, sans qu'une analyse statistique puisse être considérée valide.

La sélection des dossiers examinés a été réalisée en deux temps. Sur la base des codes Risques/NAF 747ZC, 8121Z, 8122Z, 8129B correspondant au secteur de la propreté, les emplois représentatifs (agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, laveurs de vitres, autres nettoyeurs, balayeurs et manœuvres assimilées) ont été identifiés puis la sélection a été complétée par ajout des dossiers correspondants à ces emplois sur l'ensemble de la base.

1.3.2.4 Extraction des données de sinistralité des accidents du travail et des maladies professionnelles issus de la CNAM

Le GT a été amené à consulter les données de sinistralité proposées en téléchargement par secteur d'activité (CTN) sur le site de la CNAM. Les données correspondant aux AT/MP (accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle) indemnisés par le régime général de l'Assurance Maladie ont ainsi pu être récupérées pour le secteur du nettoyage courant (référence : annexe AT-MP 2017 - 2021 NAF 8121Z).

1.4 Description de la méthode d'expertise

1.4.1 Recherche bibliographique

Une recherche bibliographique a été réalisée sur la période allant de septembre 2021 à juillet 2024, en considérant l'ensemble des risques rapportés dans la littérature et en lien avec l'activité de nettoyage dans des environnements à pollution non spécifique (nettoyage de bureau, hall d'immeubles, etc.).

Les publications scientifiques (revues de littérature et articles originaux rédigés en anglais ou en français) ont été répertoriées en utilisant un ensemble de mots clés dont la liste a été établie par le groupe de travail (GT) pour les dangers physiques et chimiques.

Concernant les risques organisationnels et les pénibilités psychologiques, le GT a consulté la littérature scientifique et la littérature grise. Des extraits d'auditions ainsi que des données quantitatives de l'enquête condition de travail (DARES 2016) ont complété le corpus de données.

En complément, le GT a recensé des documents professionnels, lorsqu'ils étaient disponibles (document unique, supports de prévention, etc.), afin d'apporter des informations sur l'organisation de la prévention.

Enfin, le GT a effectué des analyses spécifiques sur un certain nombre de bases de données en santé travail (Condition de Travail, SUMER, EPICEA, enquête Emploi, EVREST, RNV3PE...).

Lorsque cela s'avérait nécessaire, le GT a détaillé la méthode de recherche bibliographique employée par classe de dangers.

Si aucune précision n'est mentionnée, les articles juridiques cités dans le présent rapport font systématiquement références au Code du travail.

1.4.2 Périmètre de l'expertise

Compte tenu du nombre important de secteurs industriels procédant à des activités de nettoyage, le groupe de travail a décidé de focaliser cette expertise sur les activités de nettoyage effectuées dans des environnements à pollution non spécifique (nettoyage de bureau, hall d'immeubles, etc.).

De ce fait, les activités de nettoyage telles que le nettoyage des zones 2 à 4 des établissements de santé et établissements médico-sociaux (ex. salles d'opérations et locaux associés), le nettoyage des locaux industriels (industrie agroalimentaire, chimique...) sont exclus du champ de l'expertise.

La description de la population des « agents du nettoyage » est équivoque, notamment en raison de la diversité des nomenclatures, mais aussi des significations sociales multiples que peut revêtir le terme « nettoyage ». Le périmètre retenu correspond-il à une « fonction », une liste de professions ou à un secteur d'activité ? Ces différentes questions, qui ont fait l'objet de discussions, sont détaillées dans le chapitre 2 de ce rapport.

Trois interlocuteurs principaux ont été identifiés dans le cadre de cette expertise :

– Le donneur d'ordre

Le donneur d'ordre (DO), également appelé « maître d'ouvrage » dans le secteur du bâtiment (BTP), est une personne physique ou morale pour laquelle un projet doit être réalisé. Dans le cadre de cette expertise, il s'agira d'activités de nettoyage dans des environnements à pollution non spécifique (nettoyage de bureau, hall d'immeubles, etc.).

Le DO est le commanditaire du projet, dont il suit toutes les phases (de l'élaboration du cahier des charges à la réalisation jusqu'au suivi et contrôle des résultats). En tant que pilote, le DO définit les différents éléments qui encadrent le projet (lieux, nombres d'interventions...) et en cas de sous-traitance de l'activité de nettoyage, c'est lui qui passe le contrat commercial avec l'entreprise prestataire.

En cas de recours à une centrale d'achat (CA) par un établissement public ou privé, ce dernier doit être vu comme un client de la CA, laquelle joue alors le rôle de DO auprès du prestataire de service (sous-traitant).

– L'entreprise de nettoyage

L'entreprise de nettoyage intervient en tant qu'entreprise prestataire. Ce sous-traitant, également appelé « maître d'œuvre », est une personne physique ou morale chargée d'exécuter un travail ou une prestation pour le compte d'une autre personne physique ou morale (entreprise sous-traitante), à savoir le donneur d'ordre.

– L'agent du nettoyage

L'agent du nettoyage, concerné par cette expertise (majoritairement féminin¹⁶), est également parfois nommé **salarié œuvrant**. L'agent du nettoyage peut être salarié d'une entreprise de prestation de services pour le nettoyage ou faire partie des effectifs de l'entreprise ou d'un établissement public (service interne). En cas de recours à un prestataire de service, l'activité de nettoyage est considérée comme une prestation externe. De ce fait, le salarié de l'entreprise de nettoyage est amené à nettoyer des locaux qui se situent hors des locaux de la société dans laquelle il est salarié.

¹⁶ Le secteur du nettoyage, Insee première, n° 1690, Mars 2018

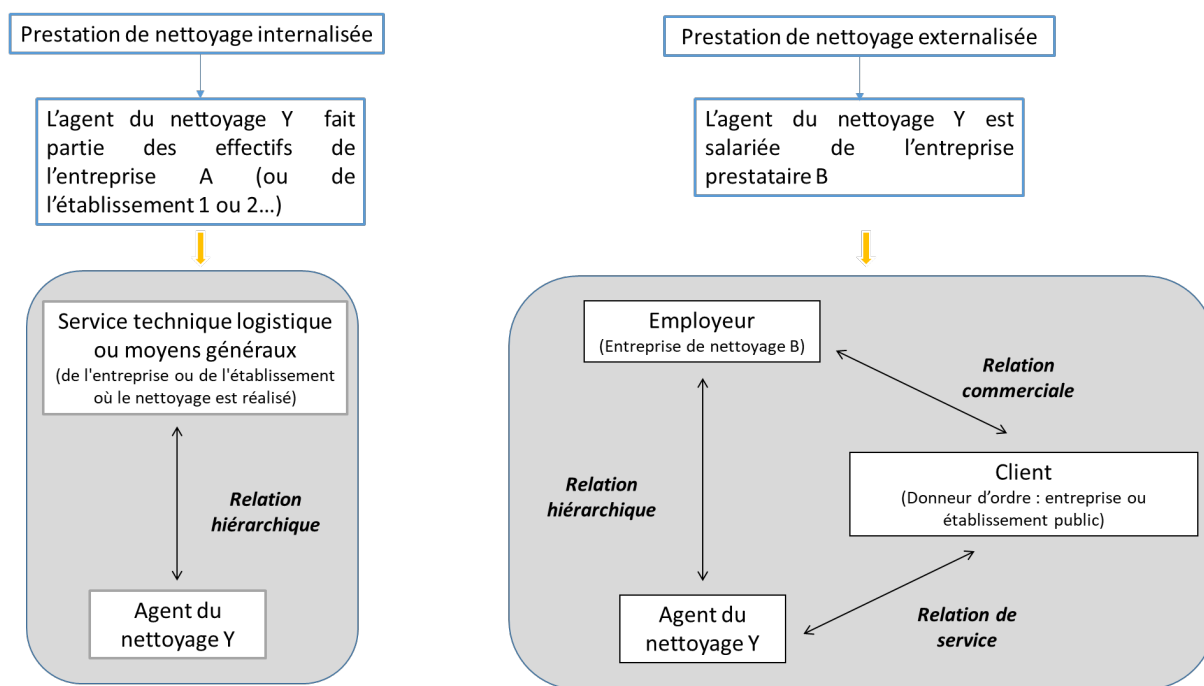


Figure 1 : Modèles génériques des relations de travail des agents du nettoyage concernés par cette expertise

1.4.3 Schéma conceptuel de l'expertise

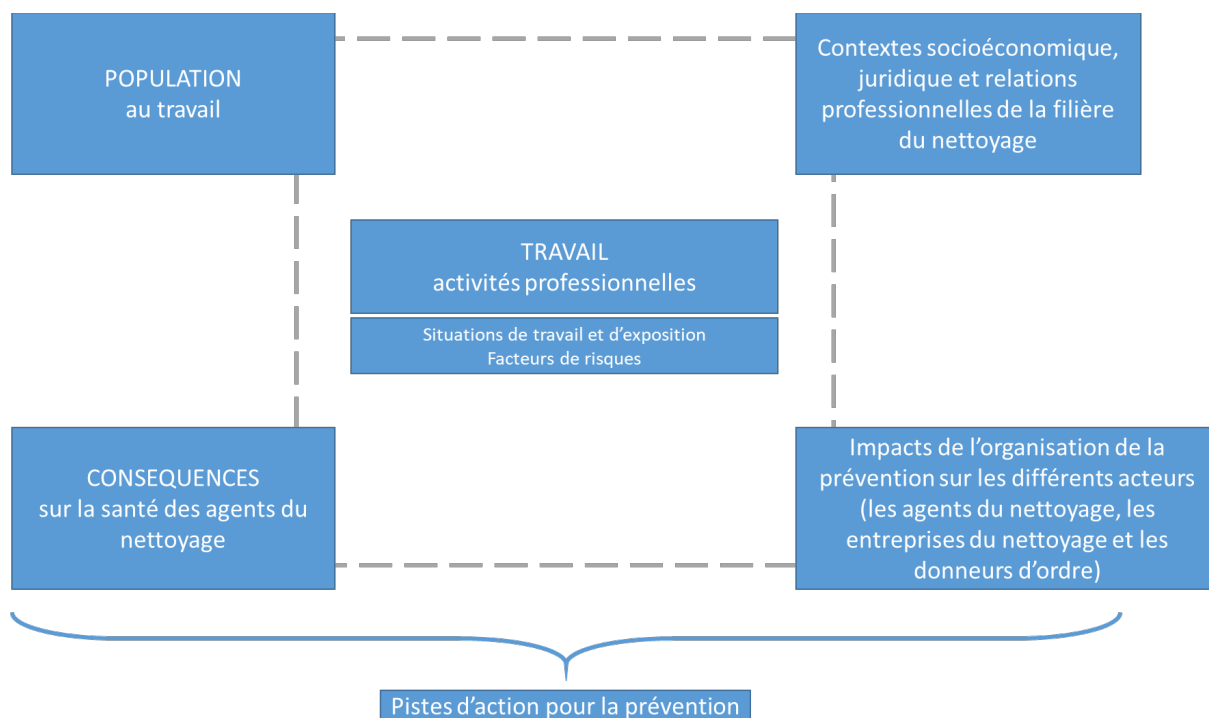


Figure 2 : Cadre conceptuel pour l'analyse des conditions de travail et des déterminants de la santé des agents du nettoyage

Pour comprendre les exigences du métier des agents du nettoyage mais aussi les ressources dont ils disposent pour y faire face, la situation de travail doit être considérée dans son ensemble, de manière systémique. Cette approche permet de préciser les conditions d'exposition auxquelles les agents sont soumis, que ces facteurs relèvent de l'organisation du travail, du management, d'exigences temporelles, matérielles, spatiales ou relationnelles, d'astreintes physiques, ou encore d'exposition aux produits chimiques.

Dans un premier temps, il est nécessaire de considérer les caractéristiques de la population au travail. Les professions concernées par le nettoyage ainsi que leurs caractéristiques sociodémographiques illustrent certaines spécificités de cette population. Par exemple, il est aujourd'hui reconnu que la situation familiale est primordiale pour mesurer la force des contraintes temporelles. Il est également essentiel de considérer le contexte socioéconomique, mais aussi juridique et organisationnel dans lequel ces situations de travail se déploient. Ces connaissances contribuent à mesurer l'influence des décisions politiques et juridiques sur le quotidien de travail des salariés, mais aussi de regarder comment la population, le collectif au travail peut agir en retour sur ce contexte juridique par ses revendications et/ou du fait des constats d'effets majeurs sur leur santé.

La situation de travail résulte donc de la rencontre entre une population spécifique et un contexte particulier et va donc présenter des caractéristiques propres et les exigences uniques. Les conséquences de ce travail dépassent la santé même des salariés, impactant potentiellement, ceux pour lesquels ils travaillent, qu'il s'agisse des donneurs d'ordre ou des sous-traitants.

Au sens de l'OMS, les conséquences sur la santé considérées dans ce rapport sont de nature variée¹⁷. Il s'agira tant d'atteintes à la santé d'origine organisationnelle comme les troubles musculosquelettiques favorisés par les caractéristiques physiques de l'activité, que de la charge mentale associée aux objectifs de travail par exemple, pouvant aller jusqu'aux troubles psychosociaux renforcés par l'intensification du travail, les conflits de valeurs, les relations de travail, ou de pénibilités psychiques liées au vécu du travail. Les conséquences sociales liées aux rapports familiaux, les d'atteintes à la santé relevant de pathologies respiratoires ou cutanées liées à l'inhalation ou au contact avec les agents chimiques contenus dans les produits d'entretien seront aussi considérées.

Les conséquences de ces situations de travail pour les sous-traitants se manifestent par des taux d'absentéisme, de turnover, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui peuvent être plus ou moins élevés, reflets d'une dégradation des conditions d'exercice du travail. Ces indicateurs sociaux, s'ils se dégradent, peuvent avoir des coûts directs et indirects non négligeables, au même titre qu'une baisse de la qualité du travail. Les donneurs d'ordre s'adressant aux sous-traitants vont également en subir des conséquences via la dégradation potentielle de leur image sociale. La réputation des entreprises avec lesquelles les donneurs d'ordre collaborent est possiblement entachée par des indicateurs sociaux dégradés, une qualité du travail amoindrie. C'est ainsi sur les conséquences pour les agents du nettoyage mais également pour ceux qui les embauchent via les sous-traitants que des pistes d'actions à engager pour améliorer la prévention peuvent s'élaborer.

¹⁷ « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La citation bibliographique de cette définition est la suivante: « Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19 juin - 22 juillet 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats. (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n°. 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948 ». Cette définition n'a pas été modifiée depuis 1946.

Cette approche systémique doit nous permettre à la fois de mobiliser les dispositifs de prévention actuels et d'imaginer des leviers futurs relevant tout à la fois de la gestion des ressources humaines, des conditions matérielles et organisationnelles du travail, des pouvoirs publics.

Ce modèle conceptuel d'analyse et de mise en relation des conditions écologiques et systémiques des atteintes à la santé du niveau de la situation de travail à celle des décisions réglementaires s'appuient sur des recherches en santé au travail éprouvées dans divers milieux professionnels (Leplat et Cuny 1977; Falzon 2013; Vidal-Gomel et Delgoulet 2022). Afin de décrire les différentes composantes de notre cadre d'analyse des conditions de travail des agents du nettoyage, le collectif d'expert pluridisciplinaire a pu s'appuyer sur les connaissances et méthodes correspondantes à chaque discipline.

1.5 Prévention des risques de conflits d'intérêts

L'Anses analyse les liens d'intérêts déclarés par les experts avant leur nomination et tout au long des travaux, afin d'éviter les risques de conflits d'intérêts au regard des points traités dans le cadre de l'expertise.

Les déclarations d'intérêts des experts sont publiées sur le site internet <https://dpi.sante.gouv.fr/>.

2 Caractérisation de la population et de la filière de la propreté et du nettoyage

2.1 Description de la population

2.1.1 La population d'intérêt : les travailleurs du nettoyage au prisme de la diversité des nomenclatures

La description de la population des agents du nettoyage n'est pas évidente, notamment en raison de la diversité des nomenclatures mais aussi des significations sociales multiples que peut revêtir le terme de « nettoyage ». Le périmètre retenu correspond-il à une « fonction », une liste de professions ou à un secteur d'activité ?

2.1.1.1 Dans quelles professions nettoie-t-on ?

Les métiers du nettoyage pourraient relever d'une vision commune assez simple : il s'agirait des emplois dont la fonction principale consiste à nettoyer les espaces publics et privés. Ils correspondraient en ce sens aux salariés qui exercent une *fonction* spécifique.

Certaines enquêtes, comme l'enquête « Emploi », conduites jusqu'en 2012 ou les enquêtes « Conditions de travail » permettent effectivement d'identifier la *fonction principale* que les salariés déclarent. Selon l'enquête Condition de travail 2019, 1,5 millions de salariés déclarent ainsi comme fonction principale « Nettoyage, gardiennage et entretien ménager ». Cette définition présente cependant au moins trois limites. La première est qu'elle regroupe deux types d'activités et mêle ainsi les fonctions de gardiennage (y figurent ainsi la plupart des agents de sécurité) et de nettoyage. La deuxième est qu'il s'agit de la fonction principale déclarée par les salariés, ce qui induit une part de subjectivité. La perception de ce qu'est une « fonction » peut renvoyer à la fois à des activités mais également à une finalité tandis que ce que signifie « principale » peut s'interpréter en termes de temps consacré à l'activité ou du point de vue du sens ou de l'importance qui lui est donné. Ainsi, pour certains métiers, la fonction principale qui leur est associée évolue fortement. C'est le cas des agents de service des écoles primaires (PCS¹⁸ 525A), des aides à domicile (PCS 563B) ou, dans une moindre mesure, des agents de service hospitalier (PCS 525D)¹⁹. Ces modifications peuvent provenir à la fois d'une évolution du contenu des tâches (les agents de service des écoles maternelles et primaires réduisant le temps où ils nettoient pour augmenter celui où ils sont en position d'accompagnement pédagogique) ou d'une transformation du sens accordé à leur mission (entretenir l'espace de vie d'une personne âgée n'est plus perçu comme relevant d'une fonction de nettoyage mais comme une mission d'accompagnement de la perte d'autonomie). Ces limites expliquent peut-être que la question ne soit plus posée dans l'enquête Emploi et qu'elle ne soit présente que dans un nombre limité d'enquêtes.

¹⁸ Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)

¹⁹ Par exemple selon l'enquête Conditions de Travail, la proportion d'agents de service hospitaliers déclarant la fonction « nettoyage » comme fonction principale est passé de 54 % en 2005 à 49 % en 2019. Cette proportion a chuté de 40 % à 13 % pour les agents de service des établissements primaires. Elle est en revanche passée de 86 % à 88 % pour les nettoyeurs.

Pour autant, la notion de « fonction principale » est utile pour identifier les professions au sein desquelles le nettoyage occupe une place importante. Ainsi le croisement des professions (au niveau détaillé de la PCS) avec la fonction principale déclarée permet de définir le groupe des emplois où figurent les « agents du nettoyage » en retenant les PCS indiquant ce type d'activité dans leur descriptif détaillé ou dont une proportion élevée déclare le « nettoyage » comme fonction principale. Cette méthode correspond à celle retenue par la Dares (Desjonquères 2019). Huit principales professions peuvent ainsi être décrites comme associées au nettoyage :

- Quatre correspondent aux agents de service, relevant très majoritairement de la fonction publique. Ces professions sont distinguées selon leur lieu principal d'activité. Il s'agit des agents de services des établissements primaires (525A), des autres établissements scolaires (525B), des établissements hospitaliers (525D) et enfin des autres établissements publics (525C). La nouvelle nomenclature des PCS (2020) modifie ce classement en mobilisant justement la fonction plutôt que le lieu d'activité : elle distingue les agents de nettoyage (52B1) des agents de restauration (52B2) et conserve les agents de service hospitalier (52B3).
- Deux PCS regroupent les agents d'entretien relevant du secteur privé. Il s'agit des agents d'étage des hôtels (561F) et des nettoyeurs (684A). La nouvelle nomenclature ne modifie pas la définition de ces groupes, seuls les codes et les intitulés sont modifiés : 56A4 pour l'hôtellerie et 68D1 pour les « ouvriers du nettoyage ».
- Enfin deux PCS correspondent aux salariés intervenant pour le nettoyage des domiciles : les aides à domicile (563B) et les employés de maison (563C). En raison du lieu de leur activité et des nombreuses spécificités associées, ce dernier groupe ne relève pas du champ retenu pour le présent rapport.

Tableau 2 : Effectifs des « professions du nettoyage »

PCS 2003	Effectifs	Part dans la fonction « nettoyage, gardiennage »	Part de la PCS déclarant la fonction « Nettoyage, gardiennage »
Agents de service des établissements primaires (525 A)	183 655	2 %	13 %
Agents de service des autres établissements d'enseignement (525B)	172 320	7,5 %	65 %
Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux) (525C)	288 572	10,5 %	56 %
Agents de service hospitaliers (525D)	301 008	9,5 %	49 %

Employés d'étage de l'hôtellerie (561F)	31 995	1,5 %	72 %
Aides à domicile (563B)	597 882	13 %	33 %
Employés de maison (563C)	178 976	10 %	84 %
Nettoyeurs (684A)	373 395	21,5 %	88 %
Total	2 127 803	75,5 %	54 %
Total hors « domicile »	1 350 945	52 %	59 %

Source : enquête Conditions de Travail, Dares, 2019.

Tableau 3 : Effectifs des « professions du nettoyage » (enquête Emploi, PCS 2020)

PCS 2020	Hommes	Femmes	Total
52B1 – Agents de service de nettoyage	25 538	107 490	133 029
52B2 – Agents de service de surveillance et de restauration	59 037	142 185	201 221
52B3 – Agents de service des établissements de santé	62 560	216 273	278 833
52C4 – Agents spécialisés de crèches et écoles maternelles	3 362	150 823	154 186
56A4 – Employés d'étage et employés polyvalent de l'hôtellerie	7 342	59 774	67 115
56D1 – Auxiliaires de vie sociale	6 388	169 604	175 991
56D2 – Autres employés d'aide à domicile	22 144	341 112	363 256
56E1 – Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	14 718	147 876	162 594
68D1 – Ouvriers du nettoyage	122 951	277 384	400 335
Total	324 039	1 612 520	1 936 560
Total hors domicile	280 790	953 929	1 234 719

Source : enquête Emploi, Insee, 2022

2.1.1.2 Quelle articulation avec d'autres nomenclatures professionnelles ?

L'identification des « agents du nettoyage », à partir de la fonction et du descriptif des professions, débouche sur un groupe de salariés légèrement distinct de celui identifié par d'autres nomenclatures professionnelles sous des intitulés proches.

Ainsi la classification des Familles Professionnelles (FAP) identifie la catégorie T4Z – agents d'entretien. Celle-ci diffère du périmètre retenu précédemment car elle intègre les salariés du nettoyage urbain qualifiés (628E) et non qualifiés (684B) mais à l'inverse n'inclut pas les employés d'étage de l'hôtellerie (561F). Les deux champs sont néanmoins très proches : 95 % des effectifs de la FAP T4Z agents d'entretien sont dans la catégorie reconstruite « agents du nettoyage » tandis que 97 % de ces derniers relèvent de la FAP T4Z.

Les écarts sont sensiblement plus importants avec les deux principales nomenclatures utilisées au niveau international : la Classification Internationale Type des Professions (CITP) et la classification européenne des groupes socio-économiques (ESeG).

- Pour la CITP, si 99 % de la catégorie « 9112 - Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements » relèvent bien des professions retenues comme « agents du nettoyage », environ 60 % de ces derniers sont classés sous d'autres codes dans la CITP (15 % comme aides enseignants, 4 % comme réceptionnistes et 7 % comme manœuvres polyvalents).
- La nomenclature européenne produit une répartition proche : le code ESeG 73 – Agents d'entretien est composé à 56 % des professions des agents du nettoyage (et à 42 % des deux professions relevant du domicile). En revanche, les « agents du nettoyage » sont classés seulement à 68 % dans les agents d'entretien au sens de l'ESeG (13 % sont aides-soignants, gardes d'enfants et aides-enseignants, 4 % employés de réception, guichetiers et assimilés et 11 % ouvriers et manœuvre polyvalents).

Loin d'être uniquement techniques, ces éléments soulignent le poids des conventions sociales pour définir les « agents du nettoyage ». Si les questions ne se posent guère pour les nettoyeurs (684a), toutes les autres catégories sont questionnées : les employés d'étage doivent-ils être rattachés aux agents d'entretien (comme le font les nomenclatures internationales) ou aux salariés de l'Hôtellerie-Restauration (comme on peut l'observer dans les Familles professionnelles) ? L'intégralité des agents de service sont-ils des « travailleurs et travailleuses du nettoyage » ou faut-il distinguer ceux dont le travail est exclusivement (ou majoritairement ?) dédié à l'entretien, de ceux qui concourent davantage aux tâches d'accueil, d'éducation ou de soin ? D'un point de vue quantitatif, les agents de service des établissements primaires sont les plus concernés par ce problème de position dans cette partition des professions. La définition même de leur activité connaît en effet d'importantes transformations notamment autour de la place qu'occupe, temporellement et symboliquement, l'entretien des locaux (Imbert 2022). Cette question se retrouve au niveau international (Holley 2014) et concerne également les agents de services hospitaliers (Zuberi 2013).

Dans le cadre de ce rapport, il a été retenu le périmètre défini par les six PCS²⁰ sans chercher à distinguer certains salariés à l'intérieur des professions retenues tout en mettant en évidence une partie de l'hétérogénéité du champ selon plusieurs lignes de fractures internes au groupe des « agents du nettoyage ».

²⁰ PCS 525A, 525B, 525C, 525D, 561F et 684A

2.1.1.3 Des frontières internes au groupe des agents d'entretien

A partir du périmètre large des « agents du nettoyage », une première frontière distingue les salariés intervenant dans les domiciles et les salariés participant à l'entretien des autres locaux (bureaux, commerces, services publics, ...). Le présent rapport écarte les premiers.

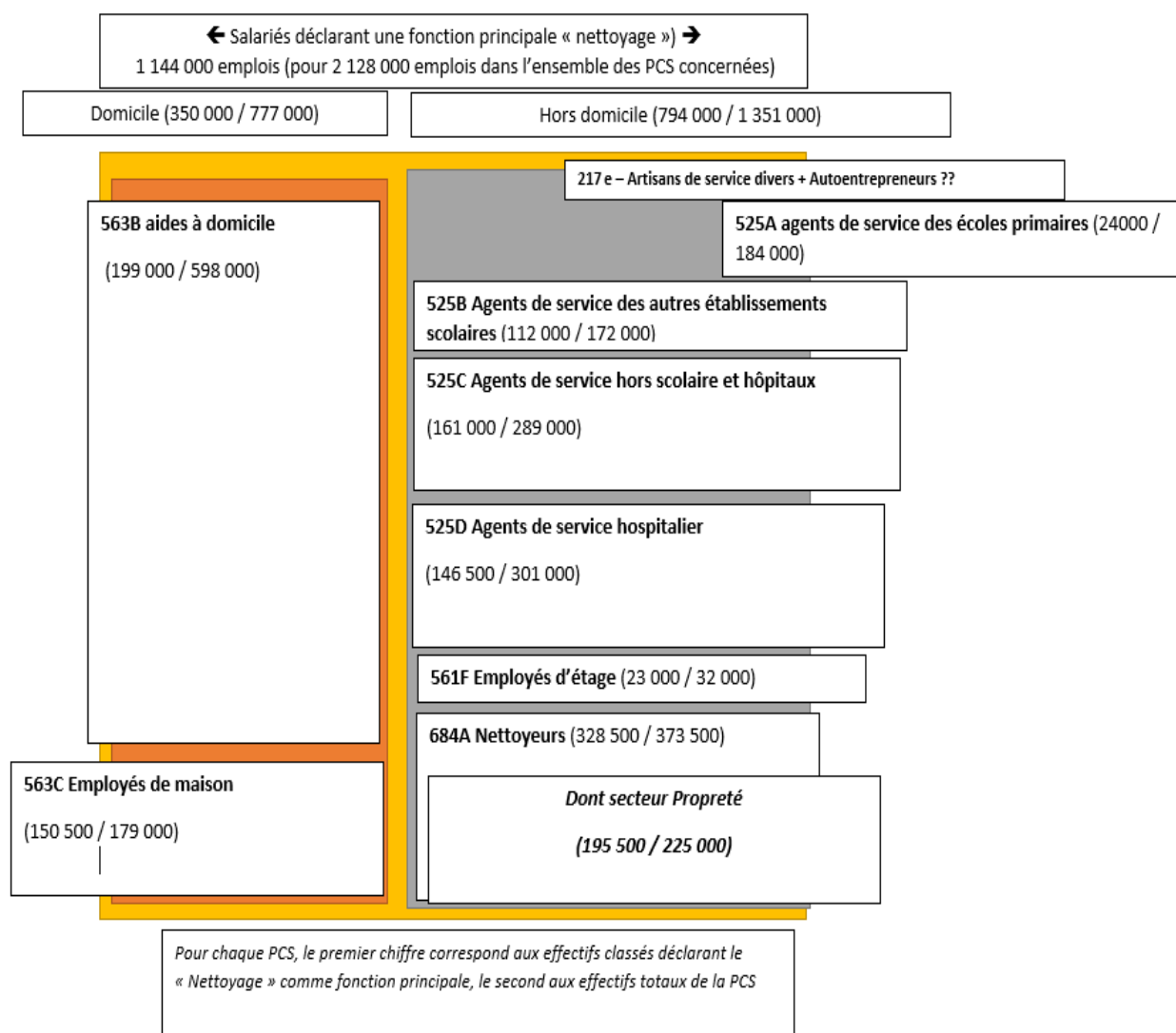
Une deuxième frontière oppose les salariés du secteur public aux salariés du secteur privé. Les premiers, agents de service, se distinguent ensuite en fonction de leur lieu d'intervention. Ils constituent une part importante des agents du nettoyage et partagent certains points communs (notamment en matière de conditions de travail), mais leurs spécificités sont également importantes du point de vue du statut et du mode d'organisation du travail. Comparer leur situation aux autres segments des agents du nettoyage peut alors être particulièrement instructif (Desjonquères 2019; Devetter et Valentin 2021).

Enfin au sein des salariés du secteur privé hors domicile, il est opéré une troisième distinction entre les salariés relevant de la branche de la propreté et les salariés dépendant d'entreprises exerçant une autre activité. Cette dernière permet de repérer les salariés externalisés en utilisant une méthodologie éprouvée dans la littérature internationale, que ce soit dans le cas des États-Unis (Dube et Kaplan 2010), de l'Allemagne (Goldschmidt et Schmieder 2017) ou plus récemment au niveau des pays de l'OCDE (OCDE 2021). Celle-ci consiste à croiser les professions pour définir les « agents d'entretien » ce qui a été fait jusqu'à présent) avec la nomenclature des activités (NAF), les codes NAF 8121Z²¹ et 8122Z²² isolant le secteur de la propreté. Les agents du nettoyage, employés par les entreprises de ce secteur sont ainsi considérés comme « externalisés » au sens où leur employeur est une entreprise de prestation de service de nettoyage. Les autres agents d'entretien sont dits « internes » au sens où leur employeur principal relève d'un autre secteur d'activité.

Le Graphique 1 ci-dessous illustre ces frontières.

²¹ Nettoyage courant des bâtiments.

²² Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.



Graphique 1 : Les différentes PCS correspondants aux Agents d'Entretien

Source : enquête Conditions de Travail, Dares, 2019

Certaines dimensions sont communes à l'ensemble des agents du nettoyage mais d'autres caractéristiques sont au contraire très différentes selon ces divisions, ces éléments seront développés par la suite. Le choix des catégories joue donc un rôle important : des regroupements trop larges peuvent occulter certains phénomènes. C'est typiquement le cas lorsque pour le regroupement des agents d'entretien intervenant au domicile et hors des domiciles ou les salariés du secteur public et salariés externalisés, etc. que l'on retrouve dans les analyses mobilisant les nomenclatures de la CITP 911 ou de la FAP TZ4²³.

C'est pourquoi, à partir de la définition du périmètre, et sur la base des frontières internes identifiées, il est retenu trois groupes d'analyse pour décrire ensuite la population :

²³ Par exemple, une récente publication de la Dares (Beatriz, 2023) liste les 15 familles professionnelles avec la plus forte proportion de salariés déclarant « ne pas pouvoir tenir jusqu'à la retraite », soit les FAP concernées à plus de 44 %. Les « T4Z – agents d'entretiens » n'y figurent pas en raison d'un taux de réponse de ce type de 36 %. Or les agents d'entretien externalisés répondent à plus de 49 % « ne pas pouvoir tenir ».

- Les agents d'entretien relevant du secteur de la propreté. Il s'agit des salariés externalisés²⁴ ;
- Les agents d'entretiens dont l'employeur (privé) est en dehors du secteur de la propreté. Il s'agit des salariés travaillant « en interne »²⁵ ;
- Les agents de service relevant du secteur public²⁶.

Afin de faire ressortir leurs spécificités, la population ci-dessous a été comparée à la fois à l'ensemble des salariés et aux seuls employés et ouvriers et également entre les groupes construits.

2.1.2 Diversité des sources et décompte des travailleurs du nettoyage

Plusieurs sources de données sont mobilisables pour comptabiliser les agents du nettoyage. Quatre sources statistiques sont présentées ci-dessous (2.1.2.1). Leur comparaison met en évidence des écarts assez conséquents, pour un des segments de cette main-d'œuvre, qui en compliquent le dénombrement (2.1.2.2).

2.1.2.1 Quatre sources statistiques

Pour mesurer les volumes d'emplois et analyser les conditions de travail, quatre sources statistiques (enquêtes) sont disponibles.

Les deux premières enquêtes sont réalisées sur des effectifs très larges et permettent des quantifications de l'emploi mais ne contiennent que peu d'informations sur les caractéristiques des emplois. Les deux autres sources, de taille plus réduite, s'intéressent directement aux conditions de travail et d'emploi des individus.

La première, issue de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS), correspond aux données administratives déclarées par l'ensemble des entreprises domiciliées ou établies en France, employant des salariés. Il s'agit de données exhaustives sur un nombre limité de variables : la période et la nature de l'emploi, la qualification, le nombre d'heures salariées ainsi que le montant perçu des différentes rémunérations. Depuis 2009, le champ est étendu aux salariés de la fonction publique d'État et des particuliers-employeurs pour former les fichiers dits DADS-grand format, remplacée progressivement depuis 2017 par les Déclarations sociales nominative (DSN)²⁷.

La deuxième source permettant d'analyser les volumes d'emplois et apportant davantage d'informations sur les caractéristiques des salariés est l'Enquête emploi réalisée par l'Insee²⁸. Enquête représentative de la population, elle a pour objectif d'observer le marché du travail et de fournir des mesures de l'activité, du chômage et de l'emploi telles qu'elles sont définies par le Bureau International du Travail. Elle correspond à l'enquête sur les forces de travail (EFT) qui est la déclinaison française de l'enquête « Labour Force Survey » (LFS) définie au niveau européen. La population concernée correspond aux individus de 15 ans et plus vivant en

²⁴ PCS « 525ABCD, 561F et 684A » + NAF 88.2.

²⁵ PCS idem + NAF différentes de 88.2 + employeur privé.

²⁶ PCS idem + employeur du secteur public.

²⁷ Ces données sont accessibles via le Centre d'accès aux données sécurisés (CASD²⁷). Une version partielle (1/12ème des salariés) est accessible via l'ADISP [Série "Déclaration Annuelle des Données Sociales \(DADS\)" | Catalogue \(progedo.fr\)](#).

²⁸ [La série des enquêtes Emploi \(progedo-adisp.fr\)](#) : http://www.progedo-adisp.fr/serie_ee.php

logement ordinaire. Chaque trimestre, depuis 2003, jusqu'au T3 2019, environ 92 000 logements, en moyenne, sont enquêtés, dont 73 000 résidences principales figurant dans le champ de l'enquête. L'enquête contient de nombreuses informations sur les caractéristiques sociodémographiques des individus ainsi que sur les emplois qu'ils occupent. Il est à noter que le dispositif a connu plusieurs évolutions notamment sur la méthode de collecte ou la liste des variables (2002, 2013, 2021 par exemple), ce qui implique des ruptures de séries.

La troisième enquête mobilisable est l'enquête Conditions de travail²⁹, réalisée par la Dares. Elle couvre l'ensemble des personnes en emploi et s'appuie sur un échantillon d'environ 25 000 individus pour l'édition 2019. L'enquête a également été réalisée (selon des modalités légèrement différentes jusqu'en 2005) en 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013. Une version davantage centrée sur les risques psychosociaux a été menée en 2016. Cette enquête vise à obtenir, à partir des déclarations des salariés (une partie questionnaire en face à face, une partie auto-questionnaire), une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles : horaires, rythmes de travail, efforts physiques ou risques encourus, pénibilité, organisation du travail, sécurité, coopération, conflits...

Enfin l'enquête SUMER³⁰, dont la dernière édition date de 2017, cherche « à surveiller l'exposition des salariés aux risques professionnels ». Elle permet notamment de documenter l'ensemble des expositions liées aux postes de travail (ambiances et contraintes physiques, contraintes organisationnelles et relationnelles, agents biologiques ou produits chimiques) auxquelles sont soumis les salariés, de caractériser ces expositions (durée et intensité) et, également, de décrire les pratiques de prévention et les protections collectives ou individuelles mises en place par les entreprises et de questionner le salarié sur son vécu de sa situation de travail (risques psychosociaux, santé perçue, etc.). Le champ couvert est sensiblement différent des enquêtes Conditions de travail car le dispositif s'appuie sur la médecine du travail ou la médecine de prévention, qui ne couvre pas l'intégralité des agents de la fonction publique.

2.1.2.2 Écarts dans le décompte des salariés

La comparaison de ces quatre sources fournit des informations assez cohérentes mais fait apparaître des écarts conséquents pour certaines catégories : c'est le cas à l'intérieur des agents de services du public entre les différents codes PCS mais également sur le dénombrement des agents d'entretien externalisés (*i.e.* de la branche de la propreté).

²⁹ [Conditions de travail \(2019\) | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-2019](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-2019).

³⁰ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/la-surveillance-medecale-des-expositions-des-salaries-aux-risques-professionnels-2>.

Tableau 4 : Effectifs des agents du nettoyage selon différentes sources statistiques

	DADS – Postes 2019	DADS – Salariés 2019	Enquête emploi - 2019	Conditions de travail - 2019	SUMER 2017
Emploi salarié total	45 302 940	28 310 004	23 875 830 N= 168 319	24 367 274 N =22 418	24 787 985 N= 26 494
Ouvriers et employés	30 135 228	17 410 476	12 628 763 N = 90 607	12 990 324 N = 11 004	15 175 131 N =12 575
Agents du nettoyage	2 107 000	1 149 792	1 266 585 N= 9764	1 351 097 N = 1 442	1 311 947 924
dont agents de service (secteur public)	727 000	552 744	661 704 N = 5348	685 290 N =1008	615 691 N =496
dont agents d'entretien secteur privé (interne)	480 000	348 661	382 489 N = 2747	439 327 N = 312	390 346 N = 244
dont agents d'entretien externalisés	+/- 900 000	348 0000 (495 000 en incluant 150 000 emplois à faible volume de travail	220 788 N = 1655	226 479 N = 122	305 909 N = 184

Source : enquête Emploi, Insee, 2019.

Lecture : pour les enquêtes, il est donné le nombre d'observation (N=) ainsi que la taille de la population, une fois appliquée la pondération.

Dans les bases DADS, un « poste » correspond au croisement d'un salarié et d'un établissement. Il cumule les informations se rapportant à ce salarié dans cet établissement, tant pour des périodes d'emploi distinctes (par exemple plusieurs contrats successifs) que pour des périodes d'emploi identiques (cumul de lignes de salaire et de primes). Un salarié correspond à un individu et les informations fournies renvoient à l'emploi principal (dans la majorité des cas, il s'agit du poste ayant le salaire net le plus élevé).

Le principal écart concerne la catégorie des agents d'entretien externalisés, qui varie entre 220 000 emplois dans les enquêtes emplois et conditions de travail à près de 350 000 (voire 500 000 en incluant les postes à faible volume de travail) dans les DADS/DSN. A partir des données fournies par l'ACOSS, la Fédération des entreprises de la propreté (FEP) communique sur des effectifs de 570 000 salariés dont 90 % sont des agents d'entretien, qu'elle nomme « agents de service » sans lien avec la nomenclature des professions discutée ci-dessus. Au total, elle dénombre 510 000 agents du nettoyage. Cette mesure correspond à peu près aux données des DADS lorsqu'on inclut les postes à « faible volume de travail » (dits « postes annexes »).

Lors des auditions, les dénombrements avancés étaient un peu supérieurs, autour de 500 000 postes ; le chiffrage le plus partagé étant celui de la FEP *via* son site Le Monde de la Propreté³¹. Plusieurs acteurs syndicaux ont néanmoins attiré l'attention sur la fragilité de ces estimations, ce qui peut faire écho aux différences entre sources statistiques.

De fait, quatre éléments viennent compliquer le décompte des agents de la propreté.

Le premier concerne l'ensemble du champ qui a déjà été évoqué : il s'agit de la caractérisation précise des activités effectuées, qui se répercute également sur le codage de la PCS, notamment dans le secteur public mais également pour les salariés non externalisés. En effet, un salarié partageant son temps de travail entre activités logistiques et nettoyage par exemple pourra être tantôt rattaché aux nettoyeurs (684A), tantôt aux manutentionnaires non qualifiés (676A).

Les trois autres éléments concernent plus particulièrement les salariés externalisés :

- la faiblesse des temps de travail de certains postes (voir infra) expliquent que certains échappent au décompte des enquêtes Emploi ou Conditions de travail qui raisonnent à partir de l'emploi principal,
- la fréquence des situations de multi-emploi au sein du secteur peut à l'inverse expliquer des « doubles décomptes » pour certains salariés qui occupent plusieurs emplois,
- la très forte rotation de la main-d'œuvre implique que de nombreux postes soient en CDD courts et créent un volume d'emploi qui échappent aux enquêtes par questionnaires effectués à un moment de l'année. Cet élément est visible également à partir du ratio du nombre de salariés par rapport au nombre de postes dans les DADS : ce taux atteint 62 % pour l'ensemble des salariés mais seulement 41 % pour les nettoyeurs (et 76 % pour les agents de service),
- de même, le recours à une main-d'œuvre « sans-papiers » est un des éléments sur lesquels plusieurs personnes auditionnées sont revenues. Les travaux sociologiques ou ethnographiques rappellent également les difficultés parfois importantes autour de l'emploi explicitement décompté par les employeurs comme par les pouvoirs publics, notamment en raison des situations de multi-emploi, des temps de travail très courts et du recours à une main-d'œuvre sans-papiers (Benelli, 2011 ; Nizzoli, 2017).

Au total, les ambiguïtés dans le décompte des salariés illustrent l'importance de la précarité de ces derniers. Nombre d'emplois (essentiellement externalisés) s'écartent de la norme

³¹ [Les chiffres-clés du secteur | Le Monde de la Propreté \(monde-proprete.com\)](https://monde-proprete.com/)

d'emploi salarié traditionnelle, or ces situations échappent aux dispositifs statistiques publics. Ainsi, les données présentées par la suite donnent à voir plutôt le cœur de la main-d'œuvre et occultent les segments périphériques (contrats courts ou à temps très partiels notamment). De même, les enquêtes mobilisées ignorent complètement les formes se situant encore plus aux marges de l'emploi classique comme le travail non ou partiellement déclaré. Les auditions, notamment des organisations syndicales, ont d'ailleurs permis de souligner l'importance (bien que non mesurable précisément) du travail illégal.

2.1.3 Les caractéristiques sociodémographiques des salariés

Une première description des salariés du nettoyage a pu être effectuée par Desjonquères (2019) à la fois à partir des données des enquêtes Emplois et des enquêtes Conditions de travail. Le périmètre retenu ici est sensiblement différent car sont notamment écartés les salariés intervenant au sein des domiciles privés. Nous actualisons ici les données à partir des éditions plus récentes des enquêtes. Nous nous appuyons ainsi essentiellement sur l'enquête Emploi. Après avoir rappelé les principales caractéristiques sociodémographiques des salariés (2.1.3.1), nous soulignons leur exposition aux basses rémunérations et au risque de pauvreté (2.1.3.2) avant de décrire les éléments relatifs à l'état de santé déclaré (2.1.3.3).

2.1.3.1 Des professions féminines, marquées par une forte présence de salariées plutôt âgées, immigrées ou d'origines étrangères

Les emplois du nettoyage sont majoritairement occupés par des femmes (environ trois quarts des salariés). Cette caractéristique concerne un peu moins les agents d'entretien de la branche de la propreté (68,5 % de femmes). Comme l'ont rappelé plusieurs acteurs syndicaux lors des auditions, on peut également noter le poids important des personnes en situation de monoparentalité : 17 % des nettoyeurs (et 21,5 % des femmes) de la branche contre moins de 10 % de l'ensemble des salariés (et 13 % des femmes). En Île-de-France, ce sont plus de 28,5 % des salariés externalisés qui vivent en situation de monoparentalité.

Ces emplois occupent une population plus âgée que la moyenne des salariés, avec notamment une surreprésentation des personnes de plus de 50 ans. La moyenne d'âge est légèrement plus basse au sein des entreprises prestataires. En revanche, les salariés de 50 ans et plus sont tout autant présents. Les travaux portant sur les seniors encore en emploi et notamment sur les salariés de plus de 65 ans pointent également la surreprésentation des agents du nettoyage : Flamand et al. (2018) décrivent ainsi l'un des quatre profils types identifiés : « *Marie, 70 ans, est employée à temps partiel de moins de 15 heures en tant qu'agent d'entretien dans un hôtel. Elle est retraitée et gagne en sus environ 500 euros par mois grâce à son travail. Elle vit seule à Toulouse. Elle possède un diplôme de brevet des collèges.* »

Enfin, comme on l'a déjà mentionné, la présence des immigrés est particulièrement forte, notamment dans la branche de la propreté : plus de 40 % sont immigrés contre 26 % des agents d'entretien hors branche et moins de 10 % parmi les agents de service (cette situation s'expliquant notamment par la part importante de la fonction publique où la nationalité demeure une condition d'embauche). L'importance des agents immigrés a également été soulignée lors des auditions. Elle est aussi étudiée dans la littérature académique (Benelli, 2011 ; Gosselin et al. 2021 ; Herod et Aguiar, 2006 ; Benjamin, 2016 ; Desjonquères 2019 ;

Puech, 2006) pour souligner la fragilité de cette population (dont les ressources économiques et scolaires sont limitées).

Tableau 5 : Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs du nettoyage

	% Femmes	% familles monoparentales	Age moyen	% plus de 50 ans	% immigrés
Emploi salarié total	50,5 %	9,5 %	41,4	29 %	10 %
Ouvriers et employés	52 %	11,5 %	41	30 %	12,5 %
Travailleurs du nettoyage	73,5 %	15,5 %	45,3	43 %	20 %
dont agents de service (secteur public)	74,5 %	16 %	44,7	44 %	9 %
dont agents d'entretien secteur privé (interne)	74,5 %	14 %	46,2	40,5 %	26 %
dont agents d'entretien externalisés	68,5 %	17 %	42,4	44,5 %	40 %

Source : enquête Emploi, Insee, 2019.

Les caractéristiques sociodémographiques des salariés varient selon les zones géographiques. La situation des grandes métropoles et plus encore de l'Île-de-France apparaît spécifique, avec une présence de agents immigrés très importante : 88 % en Île-de-France contre moins de 30 % dans les aires urbaines de moins de 200 000 habitants. De même, le poids de la branche de la propreté dans l'ensemble des métiers du nettoyage y est sensiblement plus fort : les salariés externalisés représentent près du quart des agents du nettoyage dans les zones urbaines de plus de 200 000 habitants contre environ 10 % dans les zones rurales et aires de moins de 20 000 habitants (Tableau 6).

Tableau 6 : Emplois du nettoyage selon le type de zone géographique

	Agents du nettoyage	dont agents de service (en %)	dont agents d'entretien secteur privé (interne) (en %)	dont agents d'entretien externalisés (en %)
Zones rurales	277 650	63,5	28,5	8
Unités urbaines de moins de 20 000 habitants	215 100	52,5	34	13,5
Unités urbaines de 20 000 à 200 000 habitants	257 400	50,5	30	19
Unités urbaines de plus de 200 000 habitants (hors Paris)	326 200	45,5	30	24,5
Agglomération Parisienne	188 700	49,5	29	21,5
Ensemble	1 266 000	52,5	30	17,5

Source : enquête Emploi, Insee, 2019.

2.1.3.2 Des travailleurs particulièrement peu payés et très exposés au risque de pauvreté

Les enquêtes Emploi (édition 2019) permettent également de mieux caractériser la situation de ces salariés en termes de revenu et de conditions de vie.

Il ressort tout d'abord qu'ils sont largement exposés au temps partiel et à des rémunérations mensuelles faibles (Tableau 7). Les agents d'entretien de la branche de la propreté touchent, selon l'enquête Emploi, 933€ en moyenne avec une médiane à 900 € soit à peine plus de 50 % du salaire mensuel médian. Une grande majorité des salariés externes sont ainsi en dessous du seuil de bas salaire (1150 € correspondant à 2/3 du salaire médian). Même en équivalent temps, les agents d'entretien sont le premier métier dans la population à bas salaire (Godet et Sueur, 2022).

Le poids du temps partiel accroît encore le risque de pauvreté laborieuse. Ainsi, ces salariés sont surreprésentés parmi les travailleurs pauvres (ie les personnes occupant un emploi et ne touchant qu'un revenu disponible inférieur à 60% du niveau de vie médian) : l'appartenance à cette catégorie dépend de la configuration familiale et ne peut ainsi pas être aisément mesurée dans l'enquête Emploi, en revanche, l'enquête Conditions de travail 2013 fournit une estimation d'un taux de pauvreté de 40% parmi les agents d'entretien externes contre 26% parmi les agents de service du secteur public et 8% dans l'ensemble des salariés.

Enfin, ces travailleurs sont également nombreux (environ un tiers) à bénéficier d'un complément de revenu via la prime d'activité ou le RSA. En termes de lieu d'habitation, ils sont nettement surreprésentés parmi les salariés habitant en quartier prioritaire de la politique de la ville.

Tableau 7 : Rémunérations et temps de travail des agents du nettoyage

	Salaire net mensuel moyen	Salaire net mensuel médian	% percevant RSA ou prime d'activité	Temps de travail hebdo. moyen	% habitant dans un Quartier Prioritaire
Emploi salarié total	1 999 €	1 733 €	8 %	36h20	5 %
Ouvriers et employés	1 471 €	1 450 €	12,5 %	34h24	7,5 %
Agents du nettoyage	1 200 €	1 275 €	19 %	30h12	12,5 %
dont agents de service (<i>secteur public</i>)	1 351 €	1 400 €	15 %	32h45	8,5 %
dont agents d'entretien secteur privé (interne)	1 101 €	1 160 €	18,5 %	28h52	12,5 %
dont agents d'entretien externalisés	933 €	900 €	29 %	24h48	25,5 %

Source : enquête Emploi, Insee, 2019.

Ces caractéristiques tendent à être renforcées lorsque l'on isole les femmes : les travailleuses du nettoyage déclarent ainsi toucher un salaire mensuel moyen de 1 149 € (contre 1 369 € pour les hommes) ou un salaire médian de 1 212 € (contre 1 400 € pour les hommes). L'écart provient en grande partie du temps de travail rémunéré : 29 heures et 20 minutes en moyenne hebdomadaire pour les femmes contre 32 heures et 45 minutes pour les hommes (Tableau 8). Ces écarts se retrouvent pour les différentes sous-catégories étudiées, mais de manière particulièrement forte dans le cas des salariés du secteur de la propreté. En ce sens, une croissance de l'externalisation se traduit mécaniquement par un accroissement des inégalités entre femmes et hommes.

Tableau 8 : Différences de rémunérations entre hommes et femmes

	Travailleurs du nettoyage		dont agents de service		dont internes		dont externes	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Salaire net moyen	1 370 €	1 143 €	1 508 €	1 299 €	1 227 €	1 058 €	1 232 €	814 €
Durée hebdo moyenne	32h45	29h20	34h30	32h10	31h45	27h53	29h49	22h30
Salaire horaire	9,67 €	9,01 €	10,09 €	9,33 €	8,93 €	8,76 €	9,54 €	8,35 €
inégalité H/F (salaire mensuel)	83 %		86 %		86 %		66 %	
inégalité H/F (salaire horaire)	93 %		92 %		98 %		88 %	

Source : enquête Emploi, Insee, 2019.

La faiblesse des rémunérations mensuelle (cf annexe 5 Grille de salaire applicable au 1^{er} janvier 2024) provient d'un cumul de salaires horaires proches du Smic et de temps de travail rémunérés relativement faibles. Cette faiblesse peut néanmoins s'accompagner d'une emprise du travail sur la journée proche, voire dépassant celle d'un temps plein en raison de l'importance des horaires décalés et de la fragmentation des journées de travail (Devetter et Valentin, 2024 et section 4.3.1 de ce rapport).

Au-delà de la dimension salariale et de l'exposition à des temps de travail atypiques, les agents du nettoyage du secteur privé connaissent, plus souvent que les autres salariés, des situations professionnelles marquées par une forme de précarité : CDD, situation de multi-employeur, faible ancienneté (Tableau 9). Sur ce point les écarts entre femmes et hommes n'apparaissent pas significatifs sur le plan statistique.

Tableau 9 : Ancienneté et statut des agents du nettoyage

	Ancienneté moyenne en mois	Ancienneté médiane en mois	% moins d'un an d'ancienneté	% ancienneté supérieure à 10 ans	% CDD (hors fonctionnaires)
Emploi salarié total	133	96	15 %	45 %	19 %
Ouvriers et employés	121	84	17 %	41 %	23 %
Agents du nettoyage	136	108	15 %	46,5 %	29 %
<i>dont agents de service (secteur public)</i>	<i>167</i>	<i>144</i>	<i>10 %</i>	<i>59 %</i>	<i>--</i>
<i>dont agents d'entretien secteur privé (interne)</i>	<i>110</i>	<i>72</i>	<i>19,5 %</i>	<i>35,5 %</i>	<i>22 %</i>
<i>dont agents d'entretien externalisés</i>	<i>87</i>	<i>62</i>	<i>21 %</i>	<i>28 %</i>	<i>13 %</i>

Source : enquête Emploi, Insee, 2019.

2.1.3.3 État de santé déclaré

Enfin, l'enquête Emploi permet de compléter la description de la population des agents du nettoyage sur le plan de l'état de santé déclarée. Trois questions notamment apportent des éléments sur cette dimension :

- Dans les activités que les gens font habituellement, êtes-vous limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé ?
- Avez-vous une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ?
- Comment jugez-vous votre état de santé en général ?

Dans les trois cas, la situation des agents du nettoyage apparaît sensiblement plus mauvaise que la moyenne des salariés ou que celle des seuls employés et ouvriers (différences significatives au seuil de 1 %). En revanche, sur la base des données de cette enquête, les différences entre catégories d'emplois du nettoyage sont de moins grande ampleur.

Tableau 10 : État de santé déclaré des agents du nettoyage

	Limitation dans les activités que les gens font habituellement		Maladie Chronique	Comment jugez-vous votre état de santé en général ?		
	H	F				
				Très bon	Bon	Assez bon ou mauvais
Emploi salarié total	12 %		20 %	37 %	45,5 %	17,5 %
	11 %	13 %				
Ouvriers et employés	14 %		22 %	33,5 %	46 %	20 %
	\	\				
Agents du nettoyage	19 %		28 %	27 %	45,5 %	28 %
dont agents de service (<i>secteur public</i>)	17,5 %		29 %	29 %	44,5 %	26,5 %
	15 %	18 %				
dont agents d'entretien secteur privé (interne)	21 %		26,5 %	24 %	47 %	29 %
	17 %	22 %				
dont agents d'entretien externalisés	18 %		26 %	26 %	45 %	29 %
	11 %	21 %				

Source : enquête Emploi, Insee, 2019. Toutes les différences sont significatives au seuil de 1 % sauf celles entre les agents d'entretien internes et externes pour les maladies chroniques et pour l'état de santé général.

En revanche, les différences entre femmes et hommes en termes de déclaration de limitations dans les activités que les personnes font habituellement sont plus marquées au sein de certains groupes. Pour l'ensemble des salariés, l'écart est limité (11 % chez les hommes et 13 % chez les femmes) et il croît légèrement chez les agents de service (15 % vs 18 %), mais il devient plus visible encore chez les agents d'entretien du secteur privé (17 % vs 22 %), et surtout au sein des nettoyeurs du secteur de la propreté : 11 % vs 21 %. Ces constats doivent être interprétés avec prudence, mais ils pointent l'existence de difficultés spécifiques pour la population des travailleuses externalisées.

La représentation de la proportion de salariés déclarant vivre sans incapacité selon l'âge rend visibles des rapports très différents au vieillissement en fonction des catégories sociales. Le graphique ci-dessous illustre ces écarts entre agents d'entretien (périmètre large intégrant l'ensemble de ces agents au sens de la CIP 91) et cadres. Des différences de santé majeures apparaissent dès 40 ans et se creusent ensuite : à 60 ans, 35 % des agents d'entretien déclarent des limitations dans les activités que les gens font habituellement contre environ 10 % des cadres (Devetter, 2020). Cette observation confirme l'importance des enjeux en termes de santé pour la population des agents du nettoyage, elle ne permet en revanche aucunement de lier de manière causale l'activité de travail et la santé des salariés concernés.

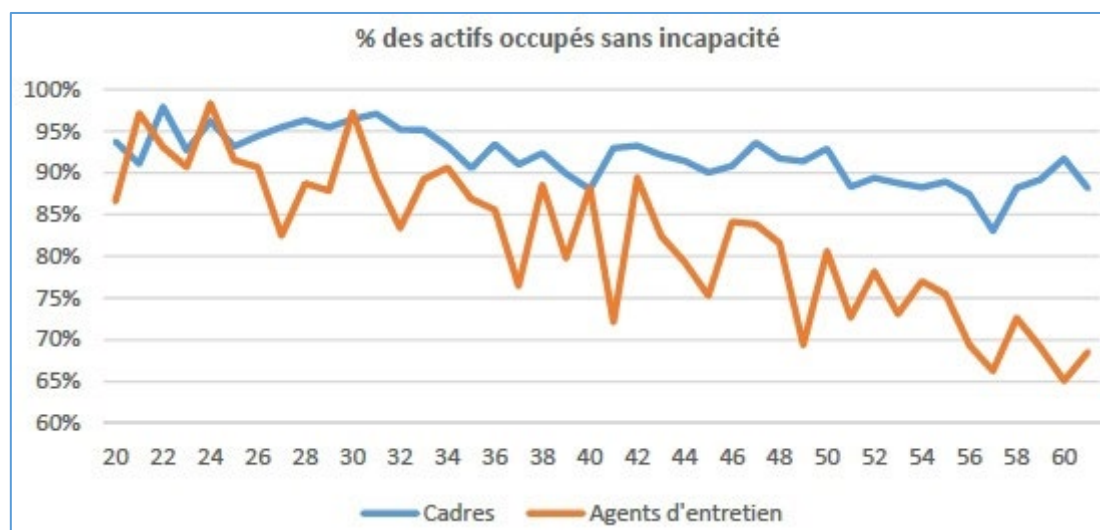


Figure 3 : Comparaison des actifs cadres et agents d'entretien occupés sans incapacité en fonction de l'âge

Source : enquête Emploi, Insee, 2017 ; Lecture : Les cadres correspondent ici à la catégorie « 2. Professions intellectuelles et scientifiques » de la Classification Internationale des Agents et des Professions. Les agents d'entretien correspondent à la catégorie 91 regroupant les agents d'entretien à domicile et ceux travaillant dans les bureaux, écoles, hôpitaux, etc.

Les éléments relatifs à l'état de santé de la population des agents du nettoyage, mobilisables dans l'enquête Emploi demeurent relativement limités et ne constituent que des indices décrivant un groupe professionnel plus exposé que la moyenne des salariés à des facteurs de risques susceptibles de causer traumatismes et pathologies. Les chapitres suivants permettent d'éclairer davantage les liens entre la santé et les conditions de travail et d'emploi que les agents connaissent.

2.2 Caractéristique de la filière de la propreté et du nettoyage³²

2.2.1 Aspects économiques de la filière

Les activités de nettoyage se retrouvent dans la quasi-totalité des activités économiques et sociales : tous les espaces publics, commerciaux, industriels, administratifs, scolaires ou encore de santé sont amenés à être nettoyés. Ainsi le nombre de salariés engagés dans ce type de mission est conséquent : environ 4 % de la main-d'œuvre (en écartant l'entretien des domiciles privés)³³.

Le contexte socioéconomique est un facteur modulant les conditions de travail qui nécessite d'être abordé dans l'expertise. Il semble d'abord lié à l'arbitrage entre un travail réalisé en interne de l'entreprise ou de l'organisation et une externalisation de la prestation auprès d'une entreprise sous-traitante. Il semble donc important, dans un premier temps, de caractériser l'ampleur respective de ces deux modèles organisationnels en estimant le pourcentage de postes externalisés (section 2.2.1.1). Une deuxième section reviendra sur les motivations du recours à la sous-traitance (section 2.2.1.2). Les sections suivantes chercheront à décrire plus précisément l'organisation du secteur des entreprises prestataires (section 2.2.1.3) ainsi que leur modèle économique dominant (section 2.2.1.4)

2.2.1.1 La croissance de l'externalisation

Peu de travaux académiques permettent de documenter la réalité de l'externalisation, notamment dans le cas de l'entretien des locaux. En effet, la part du travail externalisé est un phénomène assez difficile à mesurer et aucune enquête statistique ne permet de dénombrer les personnes qui travaillent pour une autre entreprise que celle qui les emploie³⁴. Dans le cas des services de nettoyage, les analyses de Geay et Souquet (2018) mettent en évidence une croissance importante des entreprises prestataires : leur chiffre d'affaires progresse ainsi nettement plus rapidement que celui des autres entreprises de service (5,1 % versus 2,2 % en rythme annuel sur la période 2005 – 2015). L'objectif dans cette section est de décrire de manière quantitative les évolutions que ces tendances induisent. Après avoir précisé et discuté la méthode retenue (section 2.2.1.1.1), la dynamique du nombre de salariés externalisés et la part qu'ils représentent en France sur la période 1982 - 2018 seront mises en évidence (section 2.2.1.1.2).

³² Le GT a fait le choix d'utiliser les deux termes « nettoyage » et « propreté » dans cette expertise du fait que ceux-ci ont régulièrement été retrouvés dans la littérature, et qu'ils ont permis d'accéder à des informations complémentaires (sur le secteur pour le terme « propreté » et sur les travailleurs avec le terme « nettoyage »).

³³ Ce pourcentage correspond d'ailleurs approximativement à celui que les individus passent en moyenne pour nettoyer leur domicile (199h annuelle sur 5800h de vie hors sommeil soit 3,5 %).

³⁴ A notre connaissance, dans le cas de la France, seules Perraudin et alii (2012) fournissent directement cette information, tout type d'activité confondue, et en donnent une borne inférieure autour de 10 % pour l'année 2003 dans l'industrie française à partir de la part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires. Ils montrent une nette croissance de ces pratiques durant les années 1984 à 2003.

2.2.1.1.1 Méthode d'analyse

Au niveau international, la dynamique de l'externalisation, dans le cas du nettoyage (et du gardiennage/sécurité), a fait l'objet de plusieurs articles. Aux Etats-Unis, Dube et Kaplan (2010) estiment que la part des nettoyeurs externalisés est passée de 16,4 % en 1983-85 à 21,6 % en 1998-2000. Goldschmidt et Schmieder (2017), de leur côté, donnent, dans le cas de l'Allemagne, une estimation du niveau et de la dynamique qui s'étend jusqu'à une période plus récente : la part des nettoyeurs externalisés était ainsi de 10 % en 1975 et atteint 40 % en 2008³⁵.

La méthode utilisée consiste à tirer parti du fait que, d'une part, les nettoyeurs sont regroupés dans une seule profession de la nomenclature des professions et, d'autre part, que la prestation de service de nettoyage à d'autres entreprises est, elle-même, isolée dans la nomenclature des activités (ce qu'on peut appeler, par-delà la diversité des dénominations internationales, secteur de la propreté). Autrement dit, l'activité de nettoyage est *a priori* effectuée par des salariés relevant d'une profession spécifique. Or ceux-ci peuvent être employés ou non par une entreprise du secteur de la propreté. L'hypothèse est alors que les nettoyeurs relevant des autres secteurs représentent la composante internalisée du nettoyage tandis que les nettoyeurs du secteur de la propreté représentent la composante externalisée.

Cette méthode est adaptée à la situation française et appliquée aux données de l'enquête Emploi entre 1982 et 2020. En effet, cette source est la seule disponible sur une longue période permettant de documenter la dynamique de l'externalisation par le croisement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (détaillée au niveau le plus fin des PCS³⁶) et celle des secteurs d'activité³⁷.

Dans le cas français, le décompte des salariés internalisés pour le secteur privé implique d'ajouter les effectifs des salariés en charge du nettoyage dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (employés d'étage et femmes de chambre). Une autre difficulté méthodologique tient à l'existence de nettoyeurs externalisés intervenant dans les bâtiments publics. Les agents de service en charge de l'entretien des bâtiments publics en tant que salariés des employeurs publics relèvent de PCS spécifiques (à savoir les agents de service 525a, b, c et d) qui permet de les identifier. En revanche les nettoyeurs externalisés intervenant pour le compte d'un donneur d'ordre public ne peuvent pas être isolés des autres salariés des entreprises prestataires. Pour le dire autrement, on ne peut pas connaître spécifiquement les effectifs de la branche de la propreté travaillant pour le secteur public.

Une autre difficulté méthodologique provient du fait que le nombre de salariés effectuant du nettoyage en interne (et notamment les agents de service) est potentiellement minoré en raison de l'existence d'une polyvalence possible : ceux qui nettoient en interne ne sont pas forcément codés comme nettoyeurs car cette activité est pour eux minoritaire, voire marginale. Cet élément conduit à minorer le dénominateur de notre ratio d'externalisation et donc à

³⁵ Plus récemment, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2021) a répliqué ce type d'approche pour évaluer la dynamique de l'externalisation, y compris en France. L'usage des nomenclatures internationales et notamment celle des « agents d'entretien » de la Classification Internationale Type des Professions (CITP) rend la comparaison délicate avec d'autres évaluations (en effet la CITP inclut les employés de maison et aides à domicile dans le groupe des agents d'entretien). L'OCDE estime ainsi à 20 % la part des agents d'entretien externalisés, la France apparaissant comme un pays externalisant relativement peu, particularité qui tient au fait qu'ils incluent les aides à domicile dans le décompte des agents d'entretien tout en les considérant comme « internalisés » puisqu'ils n'appartiennent pas à la branche de la propreté.

³⁶ Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles

³⁷ Sur les années récentes, le recours aux données « BTS » de l'Insee est également envisageable (voir encadré n°1).

surestimer également cette pratique. A l'inverse, notamment dans le cas des agents de service du secteur public, certains travailleurs liés à la fonction nettoyage effectuent des activités plus diverses (voire sont amenés à ne plus effectuer ces activités tout en restant sur le même intitulé de poste). Cette fois, c'est le nombre de « nettoyeurs » internes qui peut s'en trouver majoré. L'externalisation croissante repérable dans le secteur public vient ainsi renforcer l'accélération du processus d'externalisation.

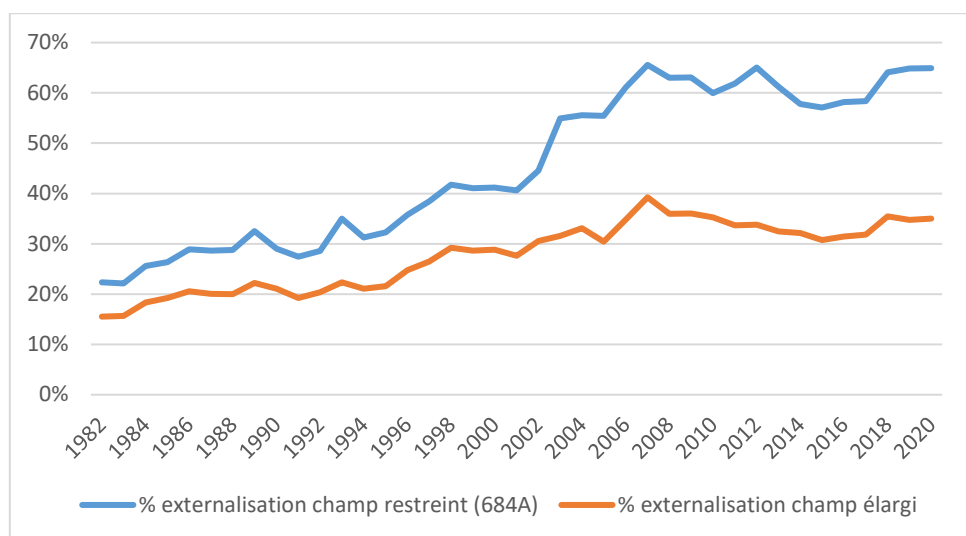
Enfin, de manière plus anecdotique, l'existence de nettoyeurs « internes » à la branche de la propreté (*i.e.* nettoyant leurs propres locaux) est ici négligée. L'ensemble des salariés des entreprises prestataires est considéré comme concourant à des fonctions externalisées.

En dépit de ces limites, relativement inchangées tout au long de la période, cette méthode permet de donner une évaluation acceptable des pratiques d'externalisation de la fonction nettoyage par les entreprises privées en France entre 1982 et 2020 et particulièrement en matière de dynamique.

2.2.1.1.2 Une croissance continue mais ralentie depuis 2008

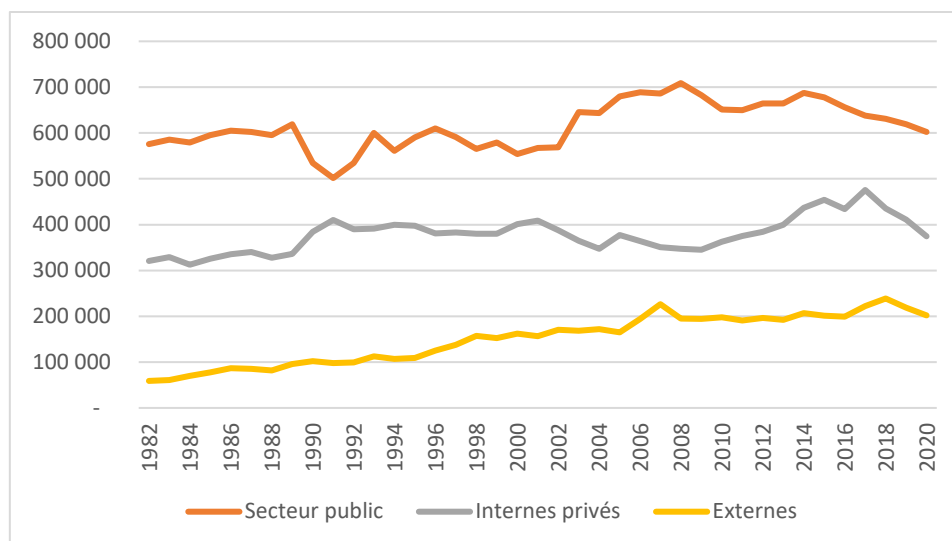
Le processus d'externalisation apparaît nettement croissant. Si l'on regarde d'abord les évolutions sur un champ restreint aux salariés relevant de la seule PCS « Nettoyeurs », le taux d'externalisation passe de 22 % en 1982 à 65 % en 2020 (Graphique 2). Le nombre de nettoyeurs (6891 puis 684A à partir de 2003) salariés du secteur de la propreté est pratiquement multiplié par quatre entre le début des années 80 et 2020, passant de 58 000 à près de 200 000 selon l'enquête Emploi (Graphique 3). Dans le même temps, les nettoyeurs relevant des autres secteurs baissent sensiblement, passant de 204 000 à 107 000. Le nombre de salariés a ainsi globalement augmenté (+50 000) tandis que la part qu'ils représentent dans la population salariée apparaît relativement constante : entre 1,5 % et 1,9 % entre 1982 et 2002 puis entre 1,3 % et 1,6 % entre 2003 et 2020. La baisse entre ces deux périodes est potentiellement liée à la rupture de série induite par le changement de nomenclature des PCS.

La tendance est identique lorsque l'on s'intéresse à un périmètre plus large intégrant l'ensemble des professions d'agents d'entretien : la part des salariés externalisés passe cette fois de 15 % en 1982 à plus de 35 % en 2020. La croissance des effectifs de la branche de la propreté s'accompagnant d'une relative stagnation des effectifs d'agents d'entretien tant du public que du reste du secteur privé.



Source : enquête Emploi, Insee

Graphique 2 : Evolution de l'externalisation des salariés du nettoyage



Source : enquête Emploi, Insee. Secteur public = salariés des PCS 525ABCD ou 684A relevant d'un employeur public ; Internes privés = salariés des PCS 525ABCD ou 684A relevant d'un employeur privé hors code NAF « Nettoyage » (747Z puis 8121A et B). Externes = salariés des PCS 525ABCD ou 684A relevant d'un employeur de la Branche « Nettoyage » (747Z puis 8121A ou B).

Graphique 3 : Effectifs salariés des agents du nettoyage entre 1982 et 2020

Une mesure complémentaire de l'externalisation depuis 2011 à partir des DADS

Les données issues des déclarations annuelles des données sociales (DADS) fournissent une information assez proche : parmi les salariés ayant travaillé l'ensemble de l'année, sur la période 2011 – 2021, les effectifs de « nettoyeurs – 684A » travaillant l'ensemble de l'année et relevant de la convention collective nationale (CCN) des entreprises de propreté oscillent entre 158 000 et 180 000, soit entre 65 % et 75 % de l'ensemble des personnes appartenant à la même PCS (et entre 30 % et 35 % des effectifs du périmètre élargi aux autres métiers du nettoyage).

Les DADS permettent enfin d'effectuer le même type de calcul non plus sur la base des emplois mais sur celle du nombre d'heures travaillées (ou en équivalent temps plein en divisant le volume horaire annuel par 1600). En 2011, on enregistrait 445 000 ETP de nettoyeurs dont 58 % relevaient de la convention collective de la propreté (soit 258 000). En 2021, les nettoyeurs correspondaient à 408 000 ETP dont 75 % appartenaient à la branche Propreté (soit 307 000). Le processus d'externalisation est donc bien croissant durant la décennie. Il s'accompagne d'une baisse (d'environ 10 %) du volume d'emploi total d'emplois du nettoyage.

D'autres sources offrent des estimations du phénomène d'externalisation. Par exemple, les enquêtes REPONSE³⁸ de la Dares permettent de documenter la proportion d'établissements ayant déclaré externaliser l'entretien de leurs locaux : c'est le cas de 57 % d'entre eux en 2011 et 64 % en 2017 (Devetter et Valentin, 2021). Enfin, Le Disloquer (2021) estime, en croisant plusieurs sources (rapports de recherche, publications Insee, expertises réalisées pour la branche, etc.), que la part du nettoyage externalisé est passée de 25 % en 1978 à 76 % en 2015 (voir annexe 4).

Au total, les différentes sources convergent pour souligner trois informations importantes :

- Les effectifs de travailleurs du nettoyage croissent globalement à un rythme proche de celui de l'ensemble de la population active occupée ;
- Les effectifs de la branche de la propreté croissent rapidement entre les années 1980 et 2007 puis connaissent une relative stabilité tandis que les effectifs de nettoyeurs hors branche propreté sont globalement stagnants. La conjonction de ces deux dynamiques est cohérente avec la croissance de l'externalisation ;
- Cette tendance est également visible mais moins marquée lorsque l'on s'intéresse au périmètre élargi des travailleurs du nettoyage (intégrant les PCS 525a, b, c, d et 561f) : tant les effectifs du secteur public que ceux des branches autres que la Propreté sont cette fois en légère hausse (principalement en raison de l'évolution du nombre d'agents de service hospitaliers dont environ la moitié travaille dans le secteur médico-social, notamment les Ehpad). En dehors des agents de service hospitalier (ASH), le volume d'emplois dédiés au nettoyage est en légère baisse. La dynamique de l'externalisation se traduit ainsi par une contraction du volume de travail et une destruction d'emplois.

³⁸ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/rerelations-professionnelles-et-negociations-dentreprise-2023>

2.2.1.2 Quels facteurs favorisent l'externalisation ?

Une littérature assez vaste en sciences économiques et sciences de gestion s'est intéressée aux déterminants du recours à la sous-traitance et certains travaux se sont concentrés directement sur les activités de nettoyage. Plus récemment, quelques études sociologiques sont venues questionner et compléter ces analyses. Les quatre types d'arguments suivants sont distingués dans la littérature : la demande de compétences spécifiques, la recherche d'économies de coûts, la réponse à des règles comptables ou budgétaires et enfin des stratégies visant à simplifier la gestion de certaines catégories de main-d'œuvre.

2.2.1.2.1 *Une recherche de compétences spécifiques ?*

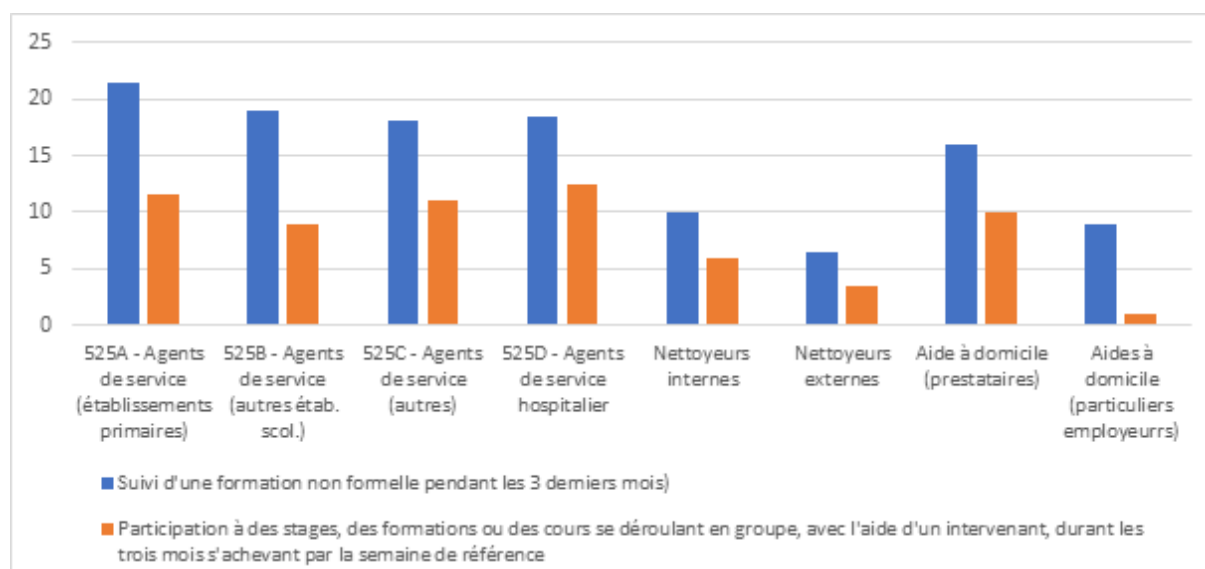
Une première catégorie d'arguments s'appuie sur la recherche de compétences spécifiques qui ne figurent pas dans le « cœur de métier » des entreprises. L'externalisation est perçue comme un moyen d'acheter une expertise spécifique pour des fonctions considérées comme annexes par rapport à l'activité centrale d'une entreprise. Ces compétences peuvent se situer à deux niveaux distincts.

Le premier correspond aux activités de nettoyage elles-mêmes. Celles-ci peuvent exiger des qualifications ou des savoirs particuliers ou encore des matériels spécifiques pour lesquels le donneur d'ordre ne souhaite pas réaliser les investissements nécessaires (typiquement lorsque le volume d'activité reste modeste ; Lacey, 2014).

Le second niveau d'expertise se situe au niveau du management des agents d'entretien. Les spécificités des agents du nettoyage justifieraient un encadrement lui-même spécifique : la capacité à optimiser la gestion de l'absentéisme ou encore celle à encadrer ces salariés sont ainsi régulièrement mises en avant par les représentants des donneurs d'ordre (Ragaigne, 2016).

Ces deux dimensions sont très présentes dans les discours et jouent assurément un rôle. Mais plusieurs caractéristiques du secteur de la propreté amènent à en relativiser l'importance.

Ainsi l'expertise attendue des agents ne paraît pas associée aux niveaux de formation initiale, puisque ceux-ci sont plus faibles que ceux des agents d'entretien hors branche de la propreté (Burie et al. 2022). Le constat est comparable en matière de formation continue : l'effort financier de la branche de la propreté est faible (0,5 % de la masse salariale selon la CCN). Cette différence se retrouve dans les données de l'enquête Emploi qui convergent sur deux constats (Figure 4). Le premier est la relative faiblesse du recours aux formations pour les agents d'entretien en comparaison avec les autres employés et ouvriers. Le second souligne un niveau d'accès aux formations spécifiquement bas pour les nettoyeurs externalisés.



Source : enquête Emploi 2019.

Figure 4 : Recours à la formation continue

Les études portant sur le contenu qualitatif des formations des agents d'entretien sont peu nombreuses et essentiellement centrées sur les compétences linguistiques (Royer, 2019 ; Lachaud, 2012 ; FEP, 2011). Cela reflète le point de vue de nombreux employeurs sur l'utilité même des formations (Burie et al. 2022). Le faible investissement des acteurs de la branche dans la formation des agents et la faible importance qu'ils y accordent confirment des constats plus anciens relatifs au peu d'importance accordée aux diplômes et aux formations initiales dans l'ensemble des métiers liés au nettoyage (Perez, 2009 ; Chamkhi et Lainé, 2020).

Enfin, les caractéristiques de la branche (et notamment la forte rotation du personnel entre entreprises associée à une logique de stabilisation sur le site dans le cadre de l'article 7 de la CCN) tendent à déposséder les entreprises d'une éventuelle expertise organisationnelle pour laisser la maîtrise du savoir-faire et la connaissance des lieux d'intervention aux salariés eux-mêmes que l'externalisation ne permet justement pas de sélectionner.

De même, l'argumentation en faveur d'une expertise en matière d'encadrement se heurte à la faiblesse des taux d'encadrement observables tant au niveau des données générales sur l'emploi du secteur que des pratiques observées sur les sites externalisés. Ainsi, le pourcentage de salariés dédiés aux fonctions supports (dont plus de la moitié du temps de travail relève d'activités commerciales) ne dépasse pas 8 %. Le temps pouvant réellement être affecté à la gestion des ressources humaines doit être mis en relation avec une organisation rendue particulièrement complexe et chronophage en raison de la dispersion des salariés sur de multiples chantiers. Lors des entretiens auprès des donneurs d'ordre comme auprès des salariés œuvrant, il est régulièrement apparu que leurs échanges et les temps d'encadrement se limitaient à une portion très congrue (de l'ordre d'une brève visite au mieux bimensuelle) (Thévenot et al. 2022).

Au total, si la volonté d'acquérir des compétences par la sous-traitance n'est probablement pas absente des motivations de l'externalisation, le fonctionnement du secteur et ses caractéristiques invitent à relativiser cette motivation.

2.2.1.2.2 Une question de coût ?

La volonté de réduire le coût de l'entretien des locaux apparaît comme l'autre motivation mise en avant pour justifier un recours à la sous-traitance. La perception d'un avantage économique permis par l'externalisation est largement diffusée et partagée. Cette attente semble cependant assez contre-intuitive : l'ajout d'un intermédiaire tendrait plutôt à amener des dépenses nouvelles. L'espoir d'une économie découlant de l'externalisation repose ainsi le plus souvent sur un calcul erroné (ou une absence de calcul) : celui qui compare le coût du travail des agents d'entretien en interne avec celui des agents d'entretien en externe. Cette comparaison est, en effet, le plus souvent à l'avantage (financier) des entreprises prestataires, dont les coûts salariaux sont plus bas que ceux des donneurs d'ordre en raison d'une convention collective et d'accords d'entreprise moins avantageux.

Cependant, cette comparaison est très incomplète : l'arbitrage doit en effet porter d'un côté sur l'ensemble des coûts de gestion des locaux en interne (main-d'œuvre directe, encadrement dédié, produits et matériels, etc.) et de l'autre sur l'ensemble des coûts de la prestation (prix TTC de la prestation, gestion et suivi du marché, etc.). Dans le cas des donneurs d'ordre publics, une étape additionnelle consiste à tenir compte des autres dépenses publiques générées par tel ou tel mode de production (par exemple les effets sur le montant des cotisations sociales ou des prestations sociales).

De fait, peu d'analyses ont cherché à comparer de manière précise les coûts des deux modes de production du nettoyage³⁹. Pour autant, les relativement rares travaux empiriques réalisés dans le contexte français soulignent que, si le coût direct du travail des agents d'entretien est souvent plus faible en cas d'externalisation (conditions d'emplois moins favorables, absence de primes ou de 13^{ème} mois, etc.), le coût complet d'une heure de prestation pour le donneur d'ordre est généralement plus élevé (annexe 9).

Ce contexte économique de la relation de sous-traitance a alors des conséquences directes sur les conditions de travail (voir infra). En effet, l'existence de contraintes budgétaires associées à ce surcoût horaire implique un renforcement des exigences en termes de cadences et de charge de travail : la volonté de ne pas voir le coût global croître alors même que le coût horaire augmente débouche sur une réduction du volume horaire (typiquement, les études de cas montrent que l'externalisation conduit à transformer des emplois à temps plein en contrats à temps partiel⁴⁰) et donc une intensification des rythmes de travail, souvent associée à une dégradation de la qualité du service⁴¹.

³⁹ En revanche, une abondante littérature existe en sciences économiques sur les arbitrages entre faire et faire faire, notamment dans le cas du nettoyage. Si elle pointe de manière consensuelle les plus faibles rémunérations au sein des entreprises prestataires (voir par exemple Dube et Kaplan, 2010), les résultats sont plus partagés sur les gains financiers obtenus par l'entreprise utilisatrice en cas de recours à la sous-traitance (voir par exemple : Ohlsson, 2003 ou Bel et al. 2010). Les calculs n'intègrent par ailleurs pratiquement jamais les coûts sociaux ou les coûts publics (voir cependant Dryden et Stanford, 2012 dans le cas canadien ou Devetter et Valentin, 2020, pour une étude de cas en France). De très importants processus de privatisation ont eu lieu en Australie au milieu des années 1990 et ont donné lieu à de nombreuses polémiques. Parmi les services concernés, l'externalisation de l'entretien des établissements scolaires a été particulièrement discutée notamment par John Quiggin (voir par exemple : Contracting out: promise and performance. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 13, no 1, 2002).

⁴⁰ Dans le cas de l'entretien des collèges, l'externalisation est possible à coût relativement constant à condition de mettre en place des prestations de 5 h par jour en remplacement d'agents publics présents 8 h/jour (Devetter et Valentin, 2019).

⁴¹ Voir par exemple Zuberi (2013) Messing (1998) dans le cas du secteur hospitalier ou Gerrard et Barron (2020) dans celui des établissements scolaires.

En d'autres termes, la structure des coûts des services externalisés génère mécaniquement une tendance à la dégradation des conditions physiques de travail. La logique de réattribution régulière des marchés associée aux contraintes de l'article 7 de la CCN renforce cette tendance sur le moyen et long terme : chaque renouvellement du marché doit en quelque sorte se réaliser pour un coût constant mais avec un personnel dont le coût horaire croît, la seule possibilité de « concilier » ces contraintes passe par une réduction du volume horaire attribué au site. De nombreux exemples ont pu être observés en ce sens (Devetter et Valentin, 2021) et certains ont pu être rappelés lors des auditions (cf. audition de la CFDT).

2.2.1.2.3 Une question de règles comptables et budgétaires et/ou de rapport social spécifique ?

Comment expliquer la dynamique d'externalisation croissante alors même que ses effets en termes de qualité de l'emploi, qualité du service et de coûts sont analysés comme négatifs ? Deux types de mécanismes peuvent être mis en avant. Le premier renvoie au rôle des règles juridiques et budgétaires, le second à la spécificité des rapports sociaux qui caractérisent les activités de nettoyage.

En effet, dans un premier temps, la façon dont la décision de recourir à la sous-traitance est prise semble jouer un rôle majeur. C'est d'abord le cas dans le secteur public. La décision publique, comme les budgets publics, est découpée entre différents échelons et administrations. Typiquement, l'État fixe un plafond d'emplois ou un budget maximum que les collectivités (ou établissements, comme les universités ou les écoles de l'enseignement supérieur) doivent ensuite respecter. La séparation, renforcée depuis la LOLF⁴² (2005), entre dépenses de fonctionnement et dépenses de personnel⁴³ influe sur la décision d'externaliser ou non certaines fonctions : le nombre d'emplois possibles pour remplir la mission confiée étant limité, l'opportunité de desserrer la contrainte en recourant à du travail « hors charges de personnel » devient un objectif en soi. C'est tout particulièrement le cas pour le travail des agents d'entretien : par exemple, lorsqu'un établissement d'enseignement supérieur est contraint sur le nombre d'emplois et donc sur les recrutements possibles, externaliser les fonctions entretien ou accueil « libère » des supports de postes pour l'enseignement, la recherche ou des postes d'encadrement considérés comme plus stratégiques. De même, dans le secteur de la santé, libérer des postes d'agents de services hospitaliers ouvrira des possibilités de recruter du personnel soignant (aides-soignants, infirmiers).

Le cloisonnement des différents budgets publics explique également que les impacts des transferts de personnels sur les caisses de Sécurité sociale ne semblent jamais pris en compte. La possibilité, non ouverte aux employeurs publics, de bénéficier d'allègements massifs de cotisations sociales pour les entreprises prestataires est le levier des entreprises de propreté pour présenter des coûts faibles pour ces prestations... mais cet « avantage comparatif » est financé également par des dépenses publiques. Dans tous les cas, les paramètres permettant aux décideurs publics d'arbitrer en faveur ou non d'une externalisation sont très incomplets et conduisent à des choix en apparence cohérents au niveau local mais qui peuvent apparaître contre-productifs sur le plan des finances publiques au niveau global. Cette dimension de double contrainte qui se dénoue par l'externalisation n'est d'ailleurs pas spécifique aux décisions publiques. Ainsi l'enquête REPONSE 2017 montre que le fait qu'un établissement dépende d'une maison-mère est un facteur fortement favorable à

⁴² Loi organique relative aux lois de finances

⁴³ Le principe de « fongibilité asymétrique » affirme ainsi qu'il est possible de transformer des crédits de personnels en autres crédits de fonctionnements mais non l'inverse.

l'externalisation de l'entretien de ses locaux. De même, plus l'établissement est contraint sur ses décisions de gestion (notamment du personnel) plus le recours à la sous-traitance du nettoyage est fréquent. Ainsi, il semble essentiel d'insister sur les mécanismes de prises de décision (ou de réactions à ces décisions) : leur segmentation conduit chaque acteur à agir en fonction des contraintes qui lui sont imposées.

Au-delà des effets des contraintes juridiques, les particularités sociales des fonctions d'entretien semblent également jouer un rôle majeur et constituent un élément ayant d'importantes conséquences sur les conditions de travail et d'emploi des agents du nettoyage. En effet, l'externalisation peut être vécue comme un moyen de ne pas avoir à gérer les absences (tant celles liées aux arrêts de travail que celles découlant d'un taux élevé de turn-over) notamment lorsqu'elles sont liées au vieillissement de la main-d'œuvre. Ainsi, la moyenne d'âge des agents de service, et les caractéristiques de leur travail (cf partie "conséquences sur la santé »), les rendent plus sujets aux maladies chroniques ou aux chutes. Le souhait de ne pas avoir à gérer le vieillissement de cette population est aussi un puissant motif de recours à l'externalisation. Les coûts de la pénibilité et du vieillissement sont alors renvoyés en dehors de l'organisation. Un audit du département du Haut-Rhin conduisant à défendre l'externalisation de l'entretien de ses collèges (en dépit de coûts apparents croissants) est sur ce point assez illustratif : « C'est le cas du collège d'Orbey : entre 2016 et 2018, nous avons observé 7 restrictions [médicales] (...). L'externalisation est vue comme une solution simple et rapide car elle permet de mobiliser des agents externalisés sur une mission courte (entre 2h30 et 3h), sur des horaires spécifiques et contraignants (11h30 à 15h00) et des tâches considérées comme plutôt répétitives et pénibles ». Face au vieillissement des agents, d'autres collectivités ont cependant mis en œuvre des stratégies différentes⁴⁴ mais qui nécessitent alors un accompagnement spécifique des salariés et une réflexion renouvelée sur ce qu'est leur métier.

En d'autres termes, quand l'externalisation est justifiée par l'absentéisme, il s'agit d'abord d'un refus pour l'employeur d'assumer ses responsabilités vis-à-vis de salariés que l'on préfère mettre à distance. Or cette mise à distance conduit à limiter l'exercice des devoirs de l'employeur auxquels tant le donneur d'ordre que l'employeur de droit cherchent à échapper. Cette situation n'est probablement pas sans lien avec les caractéristiques des travailleuses du nettoyage : femmes, immigrées, issues de classes populaires (chapitre 3 description de la population). La distance sociale entre les encadrants et les agents d'entretien est souvent importante et, comme le montrent les données de l'enquête REPONSE de l'Insee, plus elle est importante, au sens où la part des cadres est plus élevée, plus une entreprise tend à externaliser son entretien. Les rapports sociaux de sexe ou liés à l'origine géographique jouent ici un rôle central.

2.2.1.3 Les principales caractéristiques du secteur de la propreté

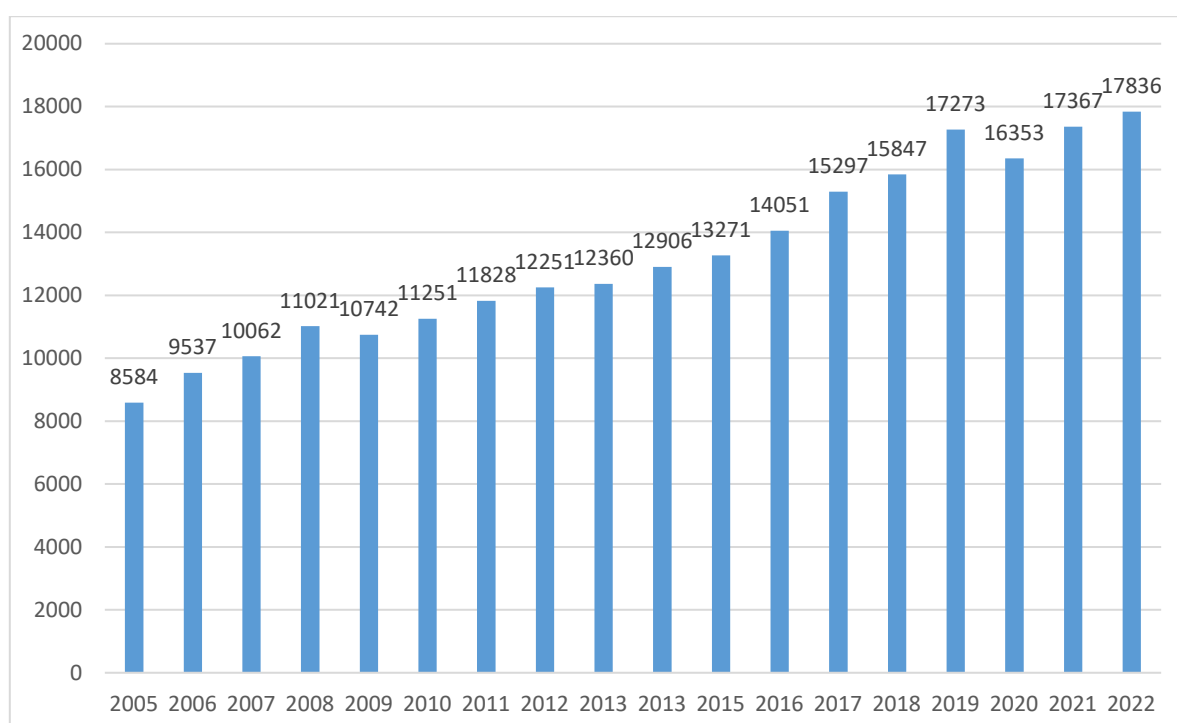
La hausse de l'externalisation conduit à donner un poids désormais majeur au secteur de la propreté, qui est organisé autour d'une branche régie par une convention collective principale (et une seconde convention, de taille plus réduite, spécifique aux activités ferroviaires) (cf. paragraphe 2.2.4). Cette section vise à décrire brièvement la situation économique des

⁴⁴ La Région de Bretagne a cherché à se donner les moyens d'un meilleur diagnostic pour améliorer les conditions de travail. La synthèse de ces analyses est établie par Bonnefoy M-A, M. Forrestier et S. Mengin (2018) Guide de Recommandation – comment améliorer les conditions de travail des agents des collèges ? CNRACL - Caisse des Dépôts.

entreprises du secteur. Trois sources sont principalement mobilisées : les données de l'Insee (sources ESANE⁴⁵), les données publiées par l'observatoire patronal 'Le Monde de la Propreté' et notamment les chiffres issus de leur enquête sectorielle et enfin les données collectées par l'institut Xerfi (qui, pour une large part, mobilisent les deux sources précédentes).

2.2.1.3.1 Un secteur en nette croissance

Le secteur de la propreté représente aujourd'hui un chiffre d'affaires global de plus de 17 milliards d'euros. Celui-ci connaît une croissance relativement régulière au moins depuis les années 2000, avec un ralentissement marqué en 2020 et une reprise rapide en 2021 (Graphique 4). Globalement la croissance du secteur est plus rapide que celle des autres services aux entreprises : +5,1 % de croissance annuelle contre +2,2 % (Souquet et Geay, 2016).



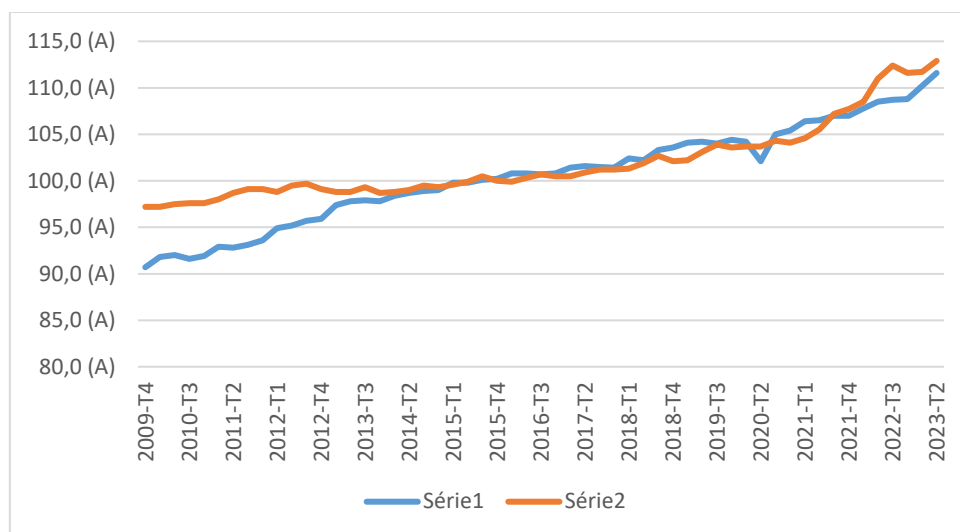
Source : Le Monde de la Propreté, Chiffres clés, 2014 - 2022.

Graphique 4 : Evolution du Chiffre d'affaires (en millions d'euros)

Entre 2015 et 2022, le chiffre d'affaires (CA) en valeur a crû de plus de 40 %. Cette évolution s'explique à la fois par une hausse des prix (+10 % environ) et une hausse de l'activité (+27 %). D'un point de vue plus général, la hausse des prix du secteur tend à suivre le niveau du Smic et apparaît ainsi plus dynamique que l'évolution des prix de l'ensemble des services. Ce constat est particulièrement vrai avant 2015. La période très récente marque cependant une rupture : la forte inflation qui a conduit à des revalorisations rapides du Smic n'a pas été suivie par une croissance équivalente des prix des prestations de nettoyage. Les données

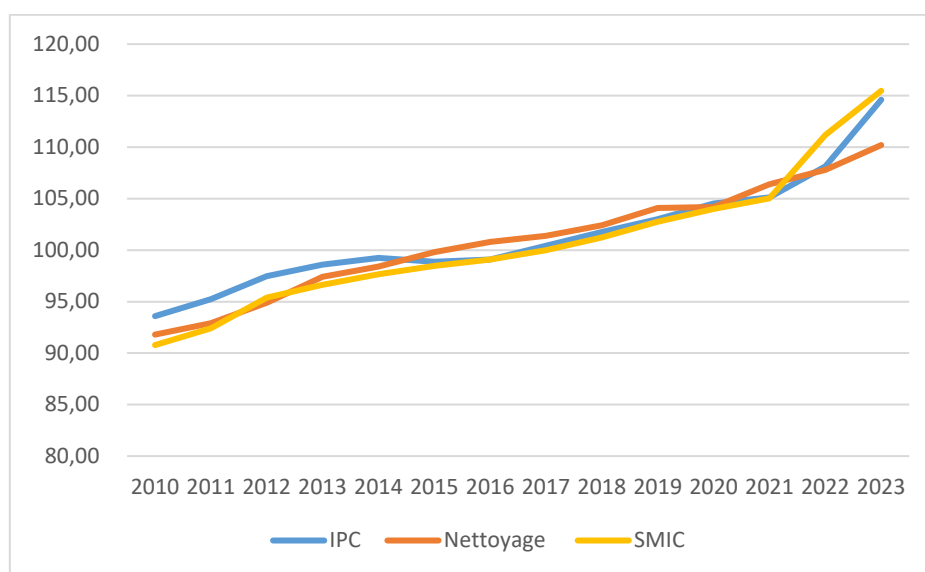
⁴⁵ Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises
(<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1188>)

disponibles ne permettent cependant pas de disposer de suffisamment de recul pour en tirer des conséquences sur un éventuel décrochage entre prix et salaires.



Source : Insee. Note : Évolution des prix : série 1 = nettoyage ; série 2 = ensemble des services

Graphique 5 : Évolution des prix (nettoyage et ensemble des services)



Source : Insee.

Graphique 6 : Évolution de l'inflation (IPC⁴⁶), du Smic horaire et des prix du secteur du nettoyage

Le secteur semble relativement protégé des évolutions conjoncturelles et parvient globalement à répercuter la hausse de ses coûts (essentiellement lié aux salaires et donc au Smic⁴⁷) sur les prix pratiqués. L'existence de formules de révision des prix intégrant explicitement ou implicitement les coûts salariaux favorise cette situation. A l'inverse, il semble que les éventuelles baisses de coût (comme celles permises par la mise en œuvre du Crédit Impôt compétitivité Emploi – CICE - par exemple) se traduisent en partie par une modération des

⁴⁶ Indice des prix à la consommation

⁴⁷ Les minima de branche suivent assez scrupuleusement les revalorisations du Smic de manière à conserver un différentiel d'environ 2 % (voir infra).

prix et donc un transfert des gains aux clients (Le Disloquer, 2021, p. 181 ; Monin et Castillo, 2018).

2.2.1.3.2 Segments de marché et part des marchés publics

Si le marché est globalement en croissance, les différentes subdivisions qui le composent connaissent des dynamiques parfois décalées dans le temps. En effet, l'activité peut se décomposer selon deux principaux critères : les « segments du marché » (ou type de bâtiment) d'une part et les principaux débouchés ou types de clients de l'autre.

Traditionnellement, quatre segments de marché sont distingués : le nettoyage courant des bâtiments (près de 80 % du chiffre d'affaires total), le nettoyage industriel (environ 14 %), les activités spécialisées de type 3D (désinsectisation, dératisation, désinfection ; environ 4 %) et enfin les autres activités de nettoyage (piscines, matériels de transports, etc.). C'est essentiellement au « nettoyage courant des bâtiments » qu'il sera fait référence ici.

En termes de principaux débouchés, selon le « Monde de la Propreté », ce segment du marché se répartit lui-même entre plusieurs types de clients ou de lieux d'intervention. Les deux principaux étaient les bureaux et les immeubles, puis viennent les sites industriels et commerciaux et enfin les domaines de la santé, des établissements scolaires, de l'hôtellerie et des transports. Si la hiérarchie des différents types de débouchés est stable, l'année 2020 a vu nettement croître la part des « immeubles » en raison de la crise sanitaire, ce segment n'ayant pas connu de baisse d'activité, contrairement aux bureaux par exemple. En moyenne sur la période 2017-2022, on observe un léger tassement de la part des sites 'traditionnels' comme les bureaux, les industries ou les commerces au profit d'une croissance plus dynamique des sites liés aux immeubles d'habitation et éventuellement aux sites scolaires (voir Tableau 11) mais les données disponibles ne permettent pas de conclure à une tendance réelle ou à un effet Covid conjoncturel.

Tableau 11 : Répartition des principaux débouchés des entreprises de propreté

Année	2012	2019	2020
CA (en millions d'€)	12 251	17 273	16 353
Bureaux (en %)	40	36	34
Immeubles (en %)	19	21	30
Industries (en %)	12	12	8
Commerces (en %)	7	9	7
Santé (en %)	7	6	5
Scolaire (en %)	3	5	4
Hôtellerie (en %)	2	3	3
Transports (en %)	4	3	1
Autres (en %)	6	5	8

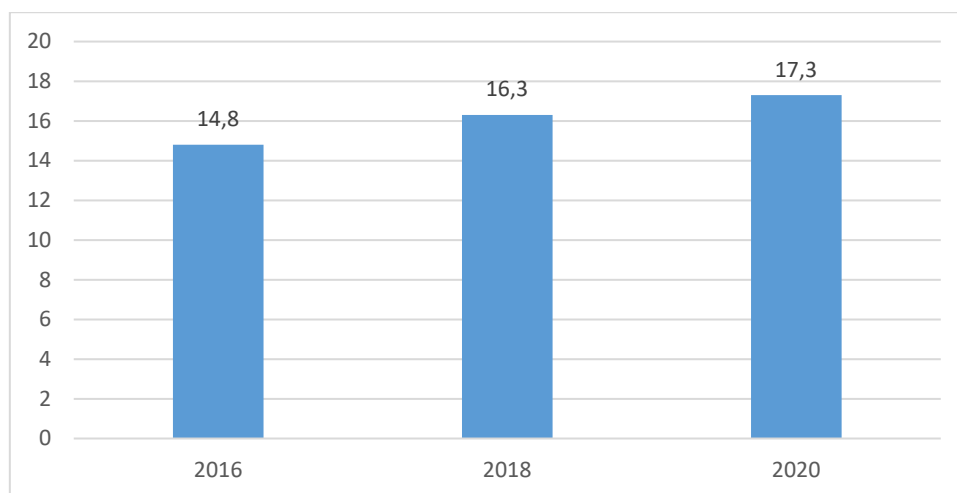
Source : Le Monde la Propreté, chiffres-clés.

Le rapprochement entre ces parts de marché par type de sites et les surfaces que ces mêmes sites occupent met en évidence un taux d'externalisation particulièrement élevé pour les

bureaux (25 % des surfaces concernées pour 55 % du chiffre d'affaires à périmètre équivalent, soit hors industries et immeubles collectifs) et au contraire assez faibles pour les commerces (21 % des surfaces et 13 % du CA), les hôtels (12,5 % des surfaces et 4 % du CA) ou encore des établissements scolaires (21 % des surfaces et 7 % du CA). Pour le secteur privé, ces données sont convergentes avec les déclarations des établissements dans les enquêtes REPONSE de la Dares.

La principale évolution provient de la part des marchés publics. En effet ces derniers peuvent être distingués du reste de l'activité à partir des données des enquêtes sectorielles de l'Insee⁴⁸. Le constat est clairement que le secteur public occupe une place importante et croissante dans le CA total du secteur (Graphique 7). Cette estimation semble confirmée à partir d'autres sources, à savoir les enquêtes effectuées par la FEP : les chiffres disponibles vont également dans le sens d'un dynamisme plus marqué des marchés publics par rapport aux marchés privés. Selon J.-M. Denis (2009), s'appuyant sur les données de la FEP, les marchés publics représentaient 16 % du total du CA du secteur en 2005, il est estimé environ 20 % entre 2014 et 2018 et à près de 25 % en 2020, selon le Monde de la Propreté. Ainsi, sur la période 2005-2017, les marchés publics auraient crû de plus de 125 % quand les marchés privés auraient connu une hausse de 83 %. Entre 2017 et 2020, les marchés publics ont continué à croître de 41 % tandis que les marchés privés stagnaient (à nouveau l'effet spécifique lié à la crise sanitaire ne peut ici être séparé d'une éventuelle tendance plus générale). La mesure précise de la part des marchés publics demeure cependant complexe et les données de l'Insee peuvent indiquer des proportions légèrement différentes (notamment en raison du traitement des clients « particuliers ») tout en confirmant les tendances observées.

Graphique 7 : Part des administrations dans le Chiffre d'affaires du secteur (en % du CA)



Source : Insee, Fiches sectorielles, Esane.

Dans tous les cas, le poids des marchés publics dans le fonctionnement du secteur confirme ainsi l'importance des pratiques d'achat des administrations, comme le soulignent d'ailleurs les services des achats de l'État et les services du Premier ministre⁴⁹.

⁴⁸ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6799722?sommaire=6799850>

⁴⁹ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cp_-le_gouvernement_s_engage_pour_un_emploi_de_qualite_et_responsable_dans_ses_achats_publics_dans_les_fili%C3%A8res_de_la_proprete_et_de_la_securite_priv%C3%A9e.pdf

2.2.1.3.3 Concentration et taille des entreprises

Le secteur de la propreté est caractérisé par la coexistence d'un nombre réduit de grandes, voire très grandes entreprises et d'une myriade de PME et de micro-entrepreneurs.

La faiblesse des barrières à l'entrée (faible intensité capitalistique, absence de barrière technologique, secteur en croissance, etc.) favorise en permanence l'entrée de nouveaux acteurs : ainsi, ce sont plusieurs milliers d'ouvertures d'établissements (8 200 en 2022) et l'immatriculation de plusieurs centaines de nouvelles entreprises (422 en 2022) qui sont observables chaque année. La part des entreprises récentes est ainsi assez élevée : la moitié ont moins de 5 ans d'ancienneté et seul un quart affiche plus de 10 ans d'existence.

Au total, ce sont plus de 65 000 entreprises qui relèvent du secteur de la propreté, mais seules 16 000 environ emploient au moins un salarié et parmi ces dernières 8 % ont des effectifs supérieurs à 50 salariés. Celles-ci regroupent en revanche près de 75 % des emplois. De même, les parts de marché sont concentrées dans un nombre réduit de firmes de plus de 250 salariés (3,3 % des entreprises réalisent près des deux-tiers du chiffre d'affaires total). A eux seuls, les 8 plus grands groupes réalisent plus du tiers du chiffre d'affaires (Tableau 12).

Tableau 12 : CA dans les activités de nettoyage en millions d'euros

ONET	1096
GSF	1018
ATALIAN	961
SAMSIC	924
ELIOR	440
ISS	390
CHALLANCIN	163
ISOR	155
T2MC	134

Source : Institut Xerfi (2022).

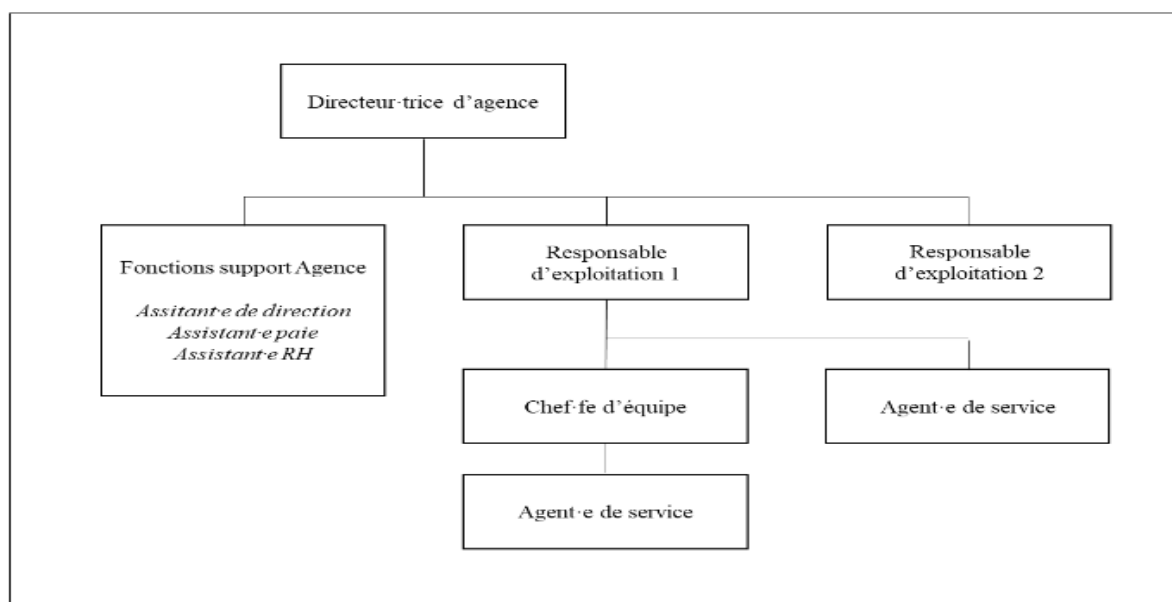
Selon leur taille, les entreprises ne se positionnent pas exactement sur les mêmes segments du marché : typiquement, la part que représente l'entretien des immeubles est fortement décroissante avec la taille des entreprises, tandis que les marchés de bureaux (et notamment les marchés publics) sont d'autant plus importants que les entreprises sont grandes. Ainsi, les immeubles d'habitation représentent 45 % du CA des petites entreprises et 24 % de celui des plus grandes. A l'inverse, les bureaux regroupent 36 % du CA des grandes entreprises et 25 % de celui des petites.

On peut enfin noter la concentration géographique des entreprises et des emplois en Île-de-France : 25,7 % des établissements (qui emploient 31 % des effectifs).

2.2.1.4 Modèle économique et structure financière

2.2.1.4.1 *Un modèle économique diversifié mais avec un type d'organisation dominant*

Si les différentes entreprises peuvent avoir des modèles économiques et organisationnels assez diversifiés, une part importante du secteur demeure structurée selon des modalités assez proches. Les grandes entreprises sont ainsi divisées en « agences » (Figure 5) couvrant un territoire départemental (plus petit dans les zones très denses économiquement, plus grand en zone plus rurale). La direction de celle-ci est assurée par un directeur d'agence assisté de 2 à 3 responsables d'exploitation encadrant eux-mêmes chacun quelques agents de maîtrise. Un faible nombre de salariés (10 à 15 le plus souvent) s'occupent des fonctions administratives et commerciales au sein du siège de l'agence, tandis que 300 à 500 agents d'entretien (correspondant à 200 à 300 équivalents temps plein) interviennent auprès d'une centaine de clients (voire plus sur les territoires où l'activité économique est diversifiée). Le chiffre d'affaires d'une agence « moyenne », dans ce type d'organisation, atteint alors environ 5 à 10 millions d'euros.



Source : Le Dilosquer, 2022.

Figure 5 : Exemple d'organigramme type d'une agence

La fixation des prix n'est, théoriquement, pas déterminée par heure de travail prestée mais dépend des propositions commerciales. Pour autant, les pratiques communes du secteur consistent à fixer un prix global pour un bâtiment et à définir un volume de travail (un nombre d'heures d'agents d'entretien, dits « œuvrants »). La référence, informelle, à un taux horaire demeure ainsi très forte, même si certains modèles d'affaires plus innovants tentent de s'en écarter (Le Disloquer, 2022). Il n'existe pas de données consensuelles et publiques sur les niveaux de prix pratiqués ni sur le niveau 'classique' du taux horaire. Cependant, trois sources peuvent être mobilisées : la communication faite par certains acteurs sur internet, les éléments récupérés de l'analyse de marchés publics attribués⁵⁰ et enfin un calcul effectué à partir des

⁵⁰ https://guideachats.ucanss.fr/res/Fiche_NETTOYAGE_DES_LOCAUX.pdf

données de l'Insee sur les informations financières des entreprises⁵¹. Ces trois sources convergent et permettent de décrire un prix de marché le plus souvent proche de 20 à 22 € de l'heure hors taxe (en 2019).

2.2.1.4.2 Structure financière et coûts de production

En tant que prestataire de service, les entreprises de propreté sont avant tout des entreprises de main-d'œuvre. L'intensité capitalistique est faible et les immobilisations limitées. Les principaux coûts de production sont composés par les frais de main-d'œuvre. La masse salariale représente environ les deux-tiers du chiffre d'affaires. Au sein des frais de personnel, il est possible de distinguer ceux qui relèvent des agents d'entretien de ceux qui découlent de l'encadrement et des fonctions supports. Sur la base des informations statistiques disponibles, il est possible d'estimer à 75 % la part des agents d'exécution dans le total des frais de personnels, ces derniers représenteraient alors environ 60 % du chiffre d'affaires (et 16 % pour le personnel d'encadrement et les fonctions supports). Il est à noter que, du fait de la structure des salaires des ouvriers (proches du Smic), le secteur bénéficie d'importants transferts en raison des exonérations de cotisations sociales. A eux seuls, selon les calculs effectués par le GT à partir des données de l'Insee (base Esane), les mécanismes issus du CICE représentent près de 2 % du CA. L'ensemble des exonérations de cotisations sociales peuvent être estimées à environ 3 milliards d'euros (sur la base d'un taux réel de cotisations patronales de 7 %), soit sensiblement plus que la TVA collectée sur les marchés privés (2,5 milliards d'euros environ). Les autres coûts de production correspondent aux produits et matériels (3 à 4 % selon l'institut Xerfi) et les autres charges de structure (assurance, loyers éventuels, intérim, etc.) comptent pour environ 23 à 25 %.

Tableau 13 : Synthèses des coûts de production du secteur

	2021
Chiffre d'affaires hors taxes (en %)	100
Consommations intermédiaires	27,8
Valeur ajoutée hors taxes dont	72,2
Frais de personnel	63,3
Excédent Brut d'Exploitation	6,2
Résultats courants avant impôts	5,5

Source : Institut Xerfi (2023)

En moyenne la rentabilité du secteur apparaît plus élevée que celle de l'ensemble des services aux entreprises avec des taux de marge nette d'exploitation supérieure à 5 % et une rentabilité nette des fonds propres comprise entre 13 % et 19 % entre 2016 et 2022 (selon les analyses de l'institut Xerfi).

⁵¹ Le calcul consiste ici à diviser le chiffre d'affaires d'une agence par le temps de travail estimé des agents d'entretien. Ces calculs ont été effectués sur la base des enquêtes ESANE de l'Insee.

A une autre échelle d'analyse, et dans le cas des marchés publics, il est possible de comparer la masse salariale transférée lors de l'attribution d'un marché avec le prix de celui-ci. Seules les prestations récurrentes et non celles effectuées 'en régie' ou 'sur bon de commande' peuvent être intégrées, le prix est donc ici un minorant. Le Tableau 14 reprend cinq exemples issus de différents types de donneur d'ordre public (collectivités locales, établissements d'enseignement supérieur).

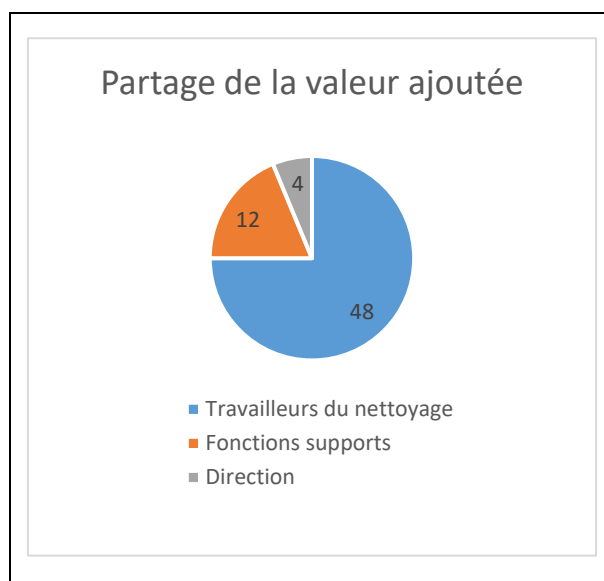
Tableau 14 : Exemples de Masses salariales transférées et de prix sur des marchés publics

	Cas 1	Cas 2	Cas 3	Cas 4	Cas 5
Prix du marché ou lot	94 629 €	46 901 €	158 092 €	317 000 €	1 365 571 €
Montant de la masse salariale transférée	54 529 €	25 927 €	103 000 €	107 000 €	797 333 €
% représenté par la masse salariale transférée	58 %	55 %	65 %	33 %	58 %

Source : Appels d'offre et avis d'attribution (BOAMP).

Au total, l'activité des entreprises de la propreté apparaît relativement peu risquée (l'essentiel des charges suivent les variations de chiffre d'affaires) et apportant une marge nette plutôt plus élevée que dans les autres services aux entreprises. Un autre élément à noter est l'importance des frais de personnel dans l'ensemble des coûts de production (entre 75 et 80 %), mais une part plus faible (aux alentours de 60 %) de ceux des personnels d'intervention (ouvriers du nettoyage). En effet les fonctions commerciales et de supports représentent plus de 15 % des coûts de production.

Les éléments comptables permettent de représenter de manière simplifiée le partage de la valeur ajoutée entre trois types d'acteurs : les agents du nettoyage, l'encadrement et les fonctions commerciales et la direction (Figure 6).



Sources : Calculs réalisés à partir des données Esane (Élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises) et DADS (Insee).

Figure 6 : Partage de la valeur ajoutée

2.2.2 Contexte juridique de la filière

Avertissement : une revue juridique a été effectuée jusqu'en juin 2024. Tous les éléments figurant ci-dessous étaient en vigueur à la date de la réalisation de cette revue. Cette partie ne présage en aucun cas des évolutions possibles de la réglementation entre juin 2024 et la date de publication de ce rapport d'expertise collective.

2.2.2.1 Cadre d'exercice des prestations de travail

2.2.2.1.1 *Salariés directement embauchés par l'entreprise bénéficiant de la prestation de travail*

L'activité propreté est souvent sous-traitée mais ce n'est pas toujours le cas (hôpitaux, écoles...). La situation dans laquelle les salariés sont directement embauchés par l'entreprise bénéficiant de la prestation de travail, pouvant apparaître comme une exception, comporte des avantages, en termes de conditions de travail et de cohésion de la collectivité de travail. On comprend que les petites structures ne puissent directement embaucher du personnel pour la propreté des locaux. Cela est davantage discutable dans les entreprises de grande taille, impliquant de consacrer un ou plusieurs temps plein à l'activité de propreté⁵². C'est encore plus contestable lorsque le nettoyage est au cœur de l'activité de l'entreprise, et a fortiori lorsque l'activité comporte des risques importants, comme c'est le cas des entreprises de traitement des déchets ou plus largement manipulant des produits dangereux. Dans des secteurs comme les hôtels et les restaurants, l'activité propreté est centrale.

Les salariés de la propreté ont souvent plusieurs employeurs. Ces derniers sont responsables à leur égard, comme ils sont redevables de l'application de la réglementation prévue par le Code du travail. Le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel est autorisé à condition que les durées maximales du travail soient respectées : « *Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail* »⁵³. Le salarié et l'employeur qui ne respectent pas la durée maximale du travail s'exposent à une contravention de 5^e classe⁵⁴. L'employeur qui envisage de recruter un salarié doit s'assurer que celui-ci n'exerce pas déjà une activité salariée dont la durée, cumulée avec celle de l'emploi qu'il voudrait lui confier, n'est pas incompatible avec la durée maximale hebdomadaire de travail. C'est l'employeur qui chronologiquement aurait dépassé cette durée maximale qui est responsable sur le plan pénal. Un employeur ne saurait donc conserver un salarié, qui, du fait d'un cumul d'emplois, dépasse la durée maximale du travail. Il doit le mettre en demeure, soit de choisir son emploi, soit de diminuer ses heures de travail. A défaut d'opérer ce choix, le salarié pourrait être licencié pour faute⁵⁴. Une faute grave pourrait être reprochée au salarié s'il ne fournit pas à l'employeur les éléments utiles pour vérifier le respect de la durée maximale de travail⁵⁵.

⁵² Voir supra sur le contexte économique.

⁵³ Art. L. 8261-1.

⁵⁴ Art. R. 8262-1 s'agissant du salarié et R. 8262-2 pour l'employeur.

⁵⁵ Cass. soc. 20 juin 2018, pourvoi n° 16-21811.

2.2.2.1.2 Salariés travaillant dans le cadre d'une opération de sous-traitance

2.2.2.1.2.1 L'obligation de vigilance

Le Code du travail met à la charge des entreprises donneuses d'ordre⁵⁶ différentes obligations dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, et en particulier pour freiner le dumping social⁵⁷ que favorisent les opérations transfrontalières de détachement de travailleurs⁵⁸. La conclusion de contrats de sous-traitance déclenche pour le donneur d'ordre plusieurs obligations, que l'on peut qualifier de vigilance et qui visent à protéger les salariés de l'entreprise sous-traitante. Elles sont de nature à mettre en œuvre, dans les cas décrits par la loi, la responsabilité du donneur d'ordre.

Ces obligations concernent en premier lieu le respect des obligations sociales et fiscales⁵⁹ : immatriculation, versement des cotisations sociales à l'Urssaf, déclaration préalable à l'embauche... Si le donneur d'ordre n'a pas respecté les formalités de contrôle préalable – demander une « attestation de vigilance » et production de différents documents –, il peut voir sa responsabilité financière engagée solidairement en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante. Cette solidarité consistant en le versement des rémunérations et charges dues aux salariés ou encore le paiement des impôts et cotisations. Le donneur d'ordre doit aussi vérifier le respect du versement du Smic ou du salaire minimal conventionnel. Et il doit, le cas échéant, enjoindre à l'entreprise sous-traitante de régulariser la situation, dont il a été en amont informé par un agent de contrôle compétent (inspection du travail, Urssaf, douane, OPJ⁶⁰...) ⁶¹. Le manquement à ses obligations d'information et d'injonction peut engager la responsabilité financière du donneur d'ordre, tenu ainsi solidairement au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

Il existe aussi une obligation de vigilance en matière d'hébergement collectif des salariés de l'entreprise sous-traitante, impliquant l'obligation pour le donneur d'ordre de prendre en charge

⁵⁶ Personne physique ou morale titulaire du marché de travaux ou de prestation de services qui a contracté avec le maître d'ouvrage ou le client. Lorsque le titulaire sous-traite en partie ou en totalité les travaux ou les prestations de services à une autre personne, physique ou morale, il devient alors un donneur d'ordre. Sauf s'il a la qualité de maître d'ouvrage, le donneur d'ordre est un intermédiaire entre le maître d'ouvrage et le sous-traitant.

⁵⁷ On entend par dumping social les pratiques consistant à abaisser les coûts de production en diminuant le coût de la main-d'œuvre (en jouant sur les salaires et les conditions d'emploi et de travail).

⁵⁸ Le Législateur est intervenu à plusieurs reprises pour construire ces obligations de vigilance : loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

⁵⁹ Article L. 8222-1 du Code du travail.

⁶⁰ Officier de police judiciaire

⁶¹ Art. L. 3245-2 du Code du travail : « *Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par écrit par l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou d'un cocontractant d'un sous-traitant, enjoint aussitôt, par écrit, à ce sous-traitant ou à ce cocontractant de faire cesser sans délai cette situation. Le sous-traitant ou le cocontractant mentionné au premier alinéa du présent article informe, par écrit, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de la régularisation de la situation. Ce dernier en transmet une copie à l'agent de contrôle mentionné au même premier alinéa. En l'absence de réponse écrite du sous-traitant ou du cocontractant dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'agent de contrôle. Pour tout manquement à ses obligations d'injonction et d'information mentionnées aux premier et troisième alinéas, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État* ».

cet hébergement s'il a été constaté que les salariés en question étaient soumis à des conditions d'hébergement contraires à la dignité⁶². Il en résulte là encore une responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre à l'égard de travailleurs qu'elle n'emploie pas directement. Le Conseil constitutionnel a considéré que ce devoir de vigilance en matière d'hébergement n'était pas contraire au principe de responsabilité alors même que le donneur d'ouvrage n'est pas l'auteur du dommage et qu'il n'a pris aucun engagement à l'égard des victimes⁶³. Même si le Conseil constitutionnel ne pose pas un principe général de responsabilité des donneurs d'ordre, sa décision pose les bases des responsabilités possibles dans le cadre du recours à la sous-traitance.

Enfin – point le plus intéressant –, le législateur met en place une obligation de vigilance en matière de respect de la législation du travail. Cette obligation au spectre très large vise notamment :

- les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- les discriminations et l'égalité professionnelle ;
- la protection de la maternité ;
- la durée du travail, repos compensateurs, congés annuels ;
- les règles relatives à la santé et à la sécurité⁶⁴.

A l'image des procédures déjà évoquées, si le donneur d'ordre est informé par un agent de contrôle et par écrit de la commission d'une infraction à la réglementation dans l'un des domaines énumérés, il doit enjoindre – également par écrit – au sous-traitant de faire cesser sans délai la situation. L'agent de contrôle en est informé en recevant une copie de ce courrier. L'employeur des salariés concernés par les infractions dispose d'un délai de 15 jours pour réagir⁶⁵. Le donneur d'ordre informe, le cas échéant, l'agent de contrôle de l'absence de réaction du sous-traitant. Le manquement par le donneur d'ordre à ses obligations d'injonction et d'information l'expose à une contravention de 5^e classe (amende de 1 500 €)⁶⁶.

La mise en œuvre du dispositif suppose en amont l'intervention d'un agent de contrôle. Les agents compétents en matière de lutte contre le travail illégal (autres que ceux de l'inspection du travail) sont plus prompts à s'intéresser aux infractions sociales avec un impact économique – le non versement des cotisations sociales et la dissimulation des travailleurs (voire l'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière pour la PJ) – qu'à celles qui relèvent de la législation du travail.

⁶² Art. L4231-1 du Code du travail : « *Tout maître d'ouvrage ou tout donneur d'ordre, informé par écrit, par un agent de contrôle mentionné à l'article L. 8271-1-2 du présent code, du fait que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, mentionnées à l'article 225-14 du code pénal, lui enjoint aussitôt, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation. A défaut de régularisation de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés, dans des conditions respectant les normes prises en application de l'article L. 4111-6 du présent code ou, le cas échéant, de l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime* ».

⁶³ Déc. du Cons. Const. 22 janvier 2016, n° 2015-517 QPC. V. R. LAPIN, « *Le principe de responsabilité et le devoir de vigilance* », Revue de droit du travail 2016 p. 276.

⁶⁴ Article L. 8281-1 du Code du travail.

⁶⁵ Voir les articles R. 8281-1 à R. 8281-4 pour les détails de la procédure.

⁶⁶ Art. R. 8282-1.

2.2.2.2 La distinction entre vraie et fausse sous-traitance : contrat d'entreprise/prêt illicite de main-d'œuvre

Compte tenu de l'importance que revêt le recours à la sous-traitance dans le secteur de la propreté, il est important de rappeler la réglementation en matière de prêt de main-d'œuvre. Cela conduit à revenir sur les critères distinctifs des contrats de sous-traitance, et tend à montrer qu'en pratique beaucoup de contrats sont à la frontière de l'illicéité, car proche du prêt onéreux de travailleurs. Or la fourniture de main-d'œuvre (sauf exception) est en principe interdite : elle peut tomber sous le coup du délit de prêt illicite ou de marchandage. La liberté d'entreprendre autorise l'accomplissement d'un travail pour autrui avec la main-d'œuvre afférente. Les contrats d'entreprise ou de sous-traitance, qui sont des contrats commerciaux, sont donc permis à condition de ne pas cacher un prêt de main-d'œuvre. L'opération ne peut pas se résumer à fournir des travailleurs ; il faut produire un savoir-faire. La sous-traitance dite de service a ainsi pour objet de confier à des entreprises extérieures des activités ou des fonctions (gardiennage, entretien, maintenance, restauration, informatique...) qui sont nécessaires au bon fonctionnement de toute entreprise mais qui ne sont pas intrinsèquement liées à son activité (ou métier) de base⁶⁷. Juridiquement, l'opération de sous-traitance est définie comme celle résultant de l'exécution autonome, avec des moyens et une technicité propres, d'un travail précisément défini comportant une obligation de résultats⁶⁸. S'il s'agit de mettre des travailleurs à la disposition et sous le contrôle d'une autre entreprise, sans savoir-faire spécifique, alors on peut basculer vers du prêt de main-d'œuvre susceptible d'être pénalement répréhensible. Plusieurs critères prévalent pour identifier une opération de sous-traitance : un savoir-faire ou une technicité, une prestation identifiée, la responsabilité et l'encadrement du personnel de l'entreprise sous-traitante. Le juge n'est jamais tenu par la qualification que les parties donnent à leur convention. Dit autrement, il peut toujours requalifier une convention, de sous-traitance, quelle que soit sa dénomination, en contrat de travail eu égard aux conditions concrètes d'exécution de la prestation. Le juge prudhommal ou le juge pénal peut condamner l'entreprise donneuse d'ordre pour travail dissimulé (par dissimulation d'emploi), les deux sont dotés du même pouvoir de requalification.

A ce stade deux remarques méritent d'être formulées : la première tient à la jurisprudence ; la seconde a trait aux difficultés d'agir devant le juge.

S'agissant de la première remarque, il faut distinguer la jurisprudence de la chambre criminelle de celle de la chambre sociale de la Cour de cassation. Ainsi la chambre criminelle est sur une ligne à peu près claire :

- ne constitue pas un contrat d'entreprise une situation dans laquelle les travailleurs étaient placés sous l'autorité de l'entreprise contractante, bénéficiaire de la force de travail : elle assurait le suivi des travaux, définissait les tâches et fournissait les pièces de rechange. Il s'agissait donc d'une opération de fourniture de main-d'œuvre en

⁶⁷ S. Peyret, « *Sous-traitance industrielle – guide pratique des relations entre acheteurs et sous-traitants* », Delmas, 2000.

⁶⁸ La loi n° 75-1334 du 31 décembre 1978 relative à la sous-traitance définit ainsi la sous-traitance : « *au sens de la présente loi, la sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage* ».

dehors de tout cadre légal, causant de surcroît un préjudice aux salariés subordonnés à un emploi précaire et exclus du dispositif conventionnel (Cass. Crim. 15 juin 1984, Bull. Crim. n° 229).

- Il n'y a pas non plus de contrat d'entreprise lorsque les travaux ne sont pas spécifiques, le matériel est fourni par l'entreprise utilisatrice et le pouvoir de direction est exercé en réalité par le conducteur de travaux de cette même entreprise (Cass. Crim. 3 novembre 1999, Bull. Crim. n° 242 ; dans le même sens, voir Crim. 3 juin 2014, pourvoi n° 12-80357 : pour les mêmes raisons, le juge conclut à un faux contrat de prestations de service et retient à l'encontre des dirigeants les délits de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre) ;

« un contrat de sous-traitance suppose qu'une entreprise principale confie l'exécution d'une tâche précise et définie à une autre entreprise disposant des moyens en hommes et matériel nécessaires à l'exécution de cette tâche et les capacités spécifiques à son exécution » et « le contrat de sous-traitance invoqué par le prévenu dissimulait en réalité une opération irrégulière de prêt de main-d'œuvre à but lucratif » (Cass. crim. 21 mars 2000, pourvoi n° 99-84368) ;

- Le contrat de sous-traitance est écarté, et le gérant de la société prestataire condamné pour prêt illicite de main-d'œuvre et travail dissimulé car sous couvert de sous-traitance, les salariés de la société X travaillaient presque exclusivement pour la société Y et *« tant dans leur organisation que leur recrutement, se trouvaient dans un lien de dépendance totale et un état de subordination... »* / gérant condamné ; il y avait ainsi confusion entre les deux sociétés... (Cass. crim. 23 janvier 2018, pourvoi n° 17-81231).
- La société prévenue est condamnée pour prêt illicite, marchandage et travail dissimulé, l'inspection du travail ayant relevé que les travailleurs appartenant prétendument à une autre société travaillaient bien sous la direction et le contrôle de la société prévenue en utilisant son matériel, *« sous couvert d'un contrat de sous-traitance, la société prévenue, qui, afin d'éluder le paiement de charges sociales, d'où découle le caractère lucratif de l'opération, a eu recours à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre ne bénéficiant ni d'une qualification particulière, ni d'une quelconque autonomie dans l'exécution de ses missions »* Cass. crim. 8 janvier 2019, pourvoi n° 17-87246).
- Une opération de sous-traitance fictive – avec une entreprise fictive - où les prévenus ont été condamnés pour dissimulation d'activité, emploi d'étrangers sans titre de séjour, prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage ; *« Pour condamner le prévenu du chef de prêt illicite de main-d'œuvre, l'arrêt énonce, en substance, que, d'une part, en raison de la confusion existant entre les sociétés Ethica Emeo et Ethica West, la première n'a réalisé qu'une opération fictive de sous-traitance, d'autre part, la société HR Intérim a mis des salariés à disposition de la société Ethica West afin de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de cette entreprise utilisatrice. Les juges relèvent que la mise à disposition de salariés par les sociétés Ethica Emeo et HR Intérim solutions au bénéfice de la société Ethica West avait un but lucratif, en raison de la rémunération versée, du bénéfice recherché entre le coût de la main-d'œuvre mise à disposition, du prix facturé par le prêteur et de l'absence de paiement des charges par la société utilisatrice Ethica West. Ils constatent encore l'absence de technicité particulière, de matériel particulier ou de compétences*

spécifiques de nature à justifier le recours à la société Ethica Emeo par Ethica West, au secteur d'activité similaire, précisant que le prévenu a déclaré : « On installe tous les luminaires et les prises de courant. Ce sont des matériaux qui nous sont fournis par le client. Et nous derrière on fournit les vis, les colliers, les attaches, les chevilles », et que les devis saisis mentionnent : "Dans cette offre de prix nous n'avons chiffré que la main-d'œuvre. Toutes fournitures ou autres approvisionnements sont à votre charge (Ineo) hors collier de serrage » (Cass. crim. 12 janvier 2021, pourvoi n° 18-83058).

La chambre sociale semble plus réticente à remettre en cause les contrats de sous-traitance, en s'en tenant à la lettre du contrat écrit et en écartant la manifestation d'un lien de subordination entre le salarié et l'entreprise donneuse d'ordre dans les cas suivants :

- Un vrai contrat de sous-traitance de service où une salariée conteste le contrat de prestation, et réclamant *in solidum* à la société utilisatrice – un grand hôtel – des dommages et intérêts pour marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre ; la Cour de cassation, pour rejeter la demande, considère que l'existence d'un lien de subordination entre la salariée et l'entreprise bénéficiaire de la prestation n'est pas établi ; la solution de l'arrêt a été critiquée au motif que la Cour de cassation s'en remet à la lecture du contrat de prestation sans en contrôler l'exécution pratique ou la réalité des faits : *Mais attendu qu'ayant relevé que la Sasih avait choisi de confier l'activité de nettoyage à la société FSG, spécialisée dans l'activité de nettoyage des hôtels de luxe et palaces et ayant un savoir-faire spécifique dans ce domaine, aux termes d'un contrat de prestations de service prévoyant que la prestataire s'engageait à fournir et exécuter les prestations de nettoyage des chambres et des lieux publics de l'hôtel par un personnel qualifié, en fournissant les produits et le matériel nécessaires, que le contrat précisait que le prestataire assurait une permanence d'encadrement et assumait l'entière responsabilité du recrutement et de l'administration de son personnel, ainsi que de manière générale, de toutes les obligations qui lui incombent en qualité d'employeur et constaté qu'aucune pièce ne démontrait la réalité de l'existence d'un lien de subordination entre la salariée et la Sasih, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes ou qui ne lui étaient pas demandées, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (Cass. soc. 4 mars 2020, pourvoi n° 18-10636⁶⁹).*
- **Même solution** : un agent de sécurité travaille sur le site de la société Patheon pour le compte de plusieurs prestataires qui se sont succédé sur le site ; le salarié est débouté de ses demandes tendant à faire juger illicite le prêt de main-d'œuvre et dire qu'il a été victime de marchandage ; il est donc débouté de ses demandes de dommages et intérêts à ce titre ; *« Ayant, d'abord, relevé que n'était pas établi par le salarié qu'il exerçait sa prestation de travail sous l'autorité de la société Patheon et que celle-ci contrôlait l'exécution de sa mission et avait pouvoir de le sanctionner, la cour d'appel en a exactement déduit que la preuve de l'existence des éléments constitutifs d'un lien de subordination entre l'intéressé et cette société n'était pas rapportée. ; Ayant, ensuite, constaté que l'intervention du salarié sur le site de la société Patheon s'inscrivait dans le cadre d'un contrat de prestation de services par lequel la société*

⁶⁹ Alexandre FABRE, « De la licéité de la sous-traitance. A propos de l'externalisation du nettoyage dans le secteur de l'hôtellerie. Soc. 4 mars 2020, n° 18636 », RDT 2020 p. 393.

Néo Security s'était engagée à assurer une prestation de gardiennage au profit de la société Patheon, la cour d'appel, qui a retenu qu'une telle mission ne ressortait pas du domaine de compétence de cette dernière dont l'activité était la fabrication et le conditionnement de produits pharmaceutiques, a fait ressortir que les salariés de la société Néo Security apportaient un savoir-faire particulier à l'entreprise bénéficiaire de la prestation ; Il résulte de ce qui précède, que la cour d'appel a jugé à bon droit que l'existence d'un prêt de main-d'œuvre illicite et d'un marchandage ne pouvait être retenue » (Cass. soc. 24 mars 2021, pourvoi n° 19-20127).

En tout état de cause, le point central est d'identifier qui a autorité sur le salarié. Il ne faut pas que le prêteur abandonne tout contrôle des travailleurs au donneur d'ordre⁷⁰. Ensuite c'est une question de mesure qui paraît distinguer les jurisprudences des deux chambres.

Le critère du savoir-faire ou de la mise en œuvre d'une technicité spécifique apparaît dans la jurisprudence sans être pour autant aussi essentiel que celui de l'autorité. Si certains juges se demandent si le donneur d'ordre aurait pu organiser directement la prestation sous-traitée, d'autres ne se posent pas la question en acceptant la sous-traitance pour des activités pouvant apparaître comme au cœur de l'activité des entreprises donneuses d'ordre. La Cour de cassation, à tout le moins la chambre sociale, semble réduire la portée de ce critère, dans la décision précitée du 4 mars 2020, réfutant l'argument de la salariée faisant valoir que la sous-traitance du nettoyage avait comme unique but la recherche d'une meilleure flexibilité dans la gestion du personnel, le nettoyage pouvant derechef être considérée comme une activité « cœur de métier » dans l'hôtellerie.

S'agissant de la seconde remarque, il est constant que l'accès au juge reste une étape difficilement accessible pour des travailleurs souvent isolés. La voie pénale implique généralement en amont l'intervention d'un agent de contrôle de l'inspection du travail, constatant la ou les infractions commises. Seuls des collectifs de travailleurs avec des soutiens notamment de nature syndicale envisagent des actions contentieuses.

2.2.2.3 Le transfert de marché et des contrats de travail

2.2.2.3.1 *Propos introductifs*

Le principe du maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise a été consacré par une loi de 1928. Il en résulte que les contrats de travail continuent à produire leurs effets lorsque l'employeur cède son entreprise. Celui qui la reprend est donc tenu de poursuivre les contrats en cours. Il devient le nouvel employeur des salariés concernés par le transfert. La Cour de cassation a été amenée à circonscrire les opérations impliquant le maintien des contrats, à la lumière du droit européen⁷¹. La Cour de cassation ayant jugé que la seule perte d'un marché ne constituait pas une modification de la situation juridique de l'employeur et exigeant un lien de droit entre employeurs successifs pour l'application de la disposition légale

⁷⁰ Marie Hautefort, « Conditions d'une sous-traitance licite », Jurisprudence Sociale Lamy, n° 498, 18 mai 2020.

⁷¹ Directive n° 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001.

sur le transfert des contrats, plusieurs accords ont été conclus dans certaines professions pour garantir, sous certaines conditions, le maintien de tout ou partie des contrats en cours en cas de changement de prestataire de services. Cela concerne plusieurs branches, comme la manutention ferroviaire, la restauration collective, la propreté, la prévention et la sécurité, les déchets, le transport de fonds, le transport routier de voyageurs, le personnel au sol du secteur aérien...

2.2.2.3.2 Ce que prévoit la loi.

« 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, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »⁷². Toujours selon la loi, « Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification »⁷³. Selon la jurisprudence constante, les dispositions légales s'appliquent « à tout transfert d'une entité économique, conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ». Cela s'accompagne généralement d'un transfert d'actifs (biens corporels ou incorporels). Trois conditions cumulatives sont exigées : le transfert d'une entité économique, le caractère autonome de cette entité (distincte des autres activités exercées par le cédant), une activité conservant son identité qui est poursuivie par le nouvel employeur (activité de même nature et des postes de travail semblables). Pour autant il n'est pas (plus) exigé de lien de droit entre employeurs successifs. Les pertes de marché (changement de prestataires ou reprise en direct d'une activité) peuvent justifier l'application de l'article L. 1224-1, mais pas en elles-mêmes. Comme le dit la Cour de cassation, la modification de la situation juridique, visée par la disposition précitée, ne peut pas résulter de la seule perte d'un marché. Il faut que celle-ci présente des particularités. La jurisprudence demande que des moyens corporels ou incorporels significatifs et nécessaires à l'exploitation de l'activité soient repris par le nouveau prestataire ou par l'entreprise, comme les équipements ou le matériel⁷⁴. S'agissant du marché de la propreté et de la succession de repreneurs de marchés, les conditions posées par la loi et la jurisprudence pouvaient constituer un obstacle au transfert des contrats de travail. C'est la raison pour laquelle les employeurs du secteur étaient favorables à la mise en place d'un autre dispositif, le transfert conventionnel, qui sera abordé plus loin⁷⁵.

Lorsqu'il y a changement d'employeur dans les conditions prévues par la loi, les contrats de travail sont automatiquement transférés au nouvel employeur dans les conditions antérieures. Il s'agit d'une disposition d'ordre public auquel il n'est pas possible de déroger. Le repreneur doit reprendre – et poursuivre – les contrats en cours. Cela inclut l'ancienneté, les éléments dits essentiels du contrat (rémunération, durée du travail, qualification) et les clauses du contrat plus favorables que les normes conventionnelles applicables dans l'entreprise d'accueil. Cette dernière doit aussi respecter les engagements unilatéraux qui existaient dans

⁷² Article L. 1224-1.

⁷³ Art. L. 1224-2.

⁷⁴ Cass. soc. 13 mai 2009, pourvoi n° 08-40368 : « Attendu que ce texte est applicable en cas de transfert d'une entité économique autonome qui conserve son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ; que constitue une entité économique autonome un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels qui poursuit un objectif économique propre ; que la perte d'un marché ne peut suffire, en l'absence de transfert d'éléments d'exploitation corporels ou incorporels significatifs, à entraîner un changement d'employeur relevant de ce texte ».

⁷⁵ v. 2-2-3-3.

l'ancienne entreprise. Le nouvel employeur peut conserver ces avantages au seul profit des salariés concernés par le transfert et donc ne pas les accorder au personnel en place. Ainsi selon la Cour de cassation, il est possible de maintenir une prime de salissure, une prime d'ancienneté et une prime de transport pour les salariés dont le contrat a été transféré par application (en l'espèce) de l'article 7 de la convention collective des entreprises de la propreté, au motif que ces éléments de salaire correspondaient à des avantages dont ils bénéficiaient chez leur ancien employeur ; la société repreneuse était fondée à les maintenir au seul bénéfice des salariés transférés sans que cela constituât une atteinte prohibée au principe de l'égalité de traitement⁷⁶. Notons que les primes (contractuelles ou dues en vertu d'un engagement unilatéral) ne sont automatiquement transférées que si leur cause subsiste⁷⁷. Ces mêmes salariés doivent bénéficier des avantages collectifs mis en place par le nouvel employeur, quelle que soit la source desdits avantages.

Le statut collectif en principe est affecté par le transfert. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise de départ sont directement mis en cause au jour du transfert⁷⁸, et les salariés sont susceptibles de perdre leurs avantages conventionnels. La loi prévoit toutefois la survie temporaire des accords dans l'entreprise d'accueil (pendant 15 mois au plus), et le maintien des avantages individuels acquis en l'absence d'un nouvel accord dit de substitution. Ces mêmes salariés sont immédiatement assujettis au dispositif conventionnel de l'entreprise d'accueil. Lorsque le transfert est opéré en application d'un accord, comme c'est le cas dans le secteur de la propreté, et non en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le statut collectif des salariés n'est pas maintenu de façon provisoire⁷⁹ car le dispositif spécifique prévu à cet effet ne s'applique pas quand le transfert de contrats de travail consiste en la seule perte de marché.

2.2.2.3.3 *Le transfert conventionnel*

C'est l'évolution de la jurisprudence - exigeant pendant un temps un lien de droit entre employeurs successifs⁸⁰ - qui avait conduit en 1986 les branches à signer des accords de reprise du personnel. Depuis, la jurisprudence a évolué sans pour autant remettre en cause lesdits accords prévoyant la reprise de tout ou partie du personnel affecté sur un site pour le compte du nouveau prestataire consécutivement à la perte du marché. Bien au contraire, dans le domaine de la propreté, c'est l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de la propreté et services associés du 26 juillet 2011 qui prévoit les « *Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII)* »⁸¹.

Plusieurs raisons expliquent le succès des transferts conventionnels et la volonté de continuer à négocier dans ce champ : la sécurité juridique face aux incertitudes de la jurisprudence sur

⁷⁶ Cass. soc. 30 mai 2018, pourvoi n° 17-12782.

⁷⁷ Cass. soc. 28 novembre 2012, pourvoi n° 11-22690 (à propos d'une prime de salissure).

⁷⁸ Art. L. 2261-14.

⁷⁹ Cass. soc. 22 mai 2002, pourvoi n° 99-46315 : « Mais attendu que la convention collective qui régit la situation du salarié n'est opposable à un nouvel employeur non soumis à cette convention que dans le cas où, par l'effet de l'article L. 122-12... (article L. 1224-1 actuel) l'entité économique où travaillaient les salariés est transférée au nouvel employeur qui en poursuit l'exploitation.

⁸⁰ Cass. soc. 12 juin 1986, pourvoi n° 85-43746, 85-43194 et 85-43787 : la Cour exige alors pour que les contrats de travail soient transférés, « l'existence d'un lien de droit entre les employeurs successifs ».

⁸¹ On parle encore parfois du texte originel, soit de l'annexe 7 de l'accord du 29 mars 1990.

l'interprétation et la portée de l'article précité du Code du travail ; des raisons économiques tenant à assurer la présence sur le site de travailleurs qualifiés pour l'entreprise entrante alors même que les conditions du transfert légal ne sont pas réunies ; et une raison sociale, consistant à accorder aux salariés du site une stabilité d'emploi face au risque d'être licenciés du fait de la perte du marché. En somme « *les préoccupations tant économiques que sociales se rejoignent, le souci des partenaires sociaux étant d'éviter une déstructuration des activités dans les secteurs professionnels des prestations de services soumis au jeu des marchés* ». ⁸²

Le succès des transferts conventionnels ne doit pas cacher certaines dérives ou négligences de la part des employeurs concernés. Ainsi, il existe un contentieux important tenant à la mise en œuvre de ces transferts conventionnels, qui en est pour partie le révélateur⁸³. Le transfert conventionnel n'entraîne pas tous les effets que la jurisprudence attache au transfert résultant de la loi. Il faut s'en tenir à ce que l'accord en la matière prévoit, aux contrats qu'il vise et aux conditions qu'il fixe. Par exemple, la poursuite des contrats à la suite de la perte de marché n'entraîne pas en principe la reprise des dettes salariales de l'ancien employeur. Il y a lieu parfois à discuter la nature légale ou conventionnelle du transfert des contrats⁸⁴.

L'article 7-2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés définit les conditions du maintien de l'emploi.

2.2.2.3.3.1 Les salariés concernés

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché qui fait l'objet de la reprise. Des conditions sont requises :

- pour les salariés relevant des premiers niveaux d'emplois « exploitation », il faut passer sur le marché concerné au moins 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;
- pour les salariés ayant le niveau d'agent de maîtrise, il faut être affecté exclusivement sur le marché concerné.

Par ailleurs, pour être repris, les salariés doivent être liés soit par un CDI, soit par un CDD avec une ancienneté d'affectation sur le marché d'au moins 6 mois et ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat (sauf absence due à un congé de maternité ou résultant d'une activité partielle ou de la fermeture des locaux).

Les salariés doivent être en situation régulière au regard de la législation relative aux travailleurs étrangers. Le moment du transfert est donc une occasion de vérifier la situation administrative des salariés étrangers. La Cour de cassation, dans un arrêt de 2022⁸⁵, a confirmé cette orientation en faisant prévaloir ladite législation sur celle relative à la garantie de l'emploi en cas de changement de prestataire. Selon la Cour de cassation, le transfert

⁸² Antoine Mazeaud, « *Transferts d'entreprise : aspects individuels* », Répertoire de droit du travail, Dalloz.

⁸³ Voir Alexandre Favre, « *Vers une plus grande effectivité du transfert conventionnel des contrats de travail* », Revue de droit du travail, 2012 p. 96.

⁸⁴ Cass. soc. 9 juin 2021, pourvoi n° 19-23250.

⁸⁵ Cass. soc., 18 mai 2022, n°21-10969.

conventionnel des contrats de travail en cas de reprise d'un marché n'est pas applicable aux étrangers en situation irrégulière. L'irrégularité de la situation administrative prime sur l'application du dispositif qu'il soit légal ou conventionnel, fût-il d'ordre public : « *Vu les articles L. 8251-1 et L. 8252-1 du Code du travail et les articles 7.2 et 7.3 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 : 6. Il résulte des dispositions combinées des deux premiers de ces textes qu'un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France n'est pas assimilé à un salarié régulièrement engagé au regard des règles régissant le transfert du contrat de travail* » et plus loin « *Selon le troisième de ces textes le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui, notamment, est en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers* ».

En outre, le salarié ne doit pas avoir été reconnu médicalement inapte définitivement sur le poste de travail attaché au marché.

La jurisprudence applique strictement les conditions fixées par la disposition conventionnelle de transfert. Ainsi, est exclu du transfert le salarié qui ne justifie pas d'une ancienneté sur le marché d'au moins six mois (parce qu'en arrêt suite à un accident du travail)⁸⁶. Par ailleurs, en référence à l'article 7 de la Convention, le transfert des salariés ayant fait l'objet du changement de prestataire ne vaut que pour des travaux effectués dans les mêmes locaux ; en conséquence le marché dévolu au nouveau prestataire doit avoir le même objet et les mêmes locaux. Ce n'est pas le cas lorsque la société a repris en direct l'entretien des parties communes des locaux sur lesquels était affectée la travailleuse pour le faire réaliser par son propre personnel⁸⁷. Lorsqu'un marché repris est divisé en lots, la ou les entreprises entrantes doivent assurer la continuité des contrats de travail des personnes affectées sur le ou les lots qu'elle(s) reprennent⁸⁸.

2.2.2.3.3.2 Transfert de plein droit

Comme en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le transfert des contrats de travail vers l'entreprise entrante (sur le marché) s'opère de plein droit. C'est ce qu'énonce l'article 7 précité. Mais la formule est trompeuse. Pour les transferts légaux, il n'est pas question de recueillir le consentement du salarié. S'agissant en revanche des transferts opérés dans un cadre conventionnel, la jurisprudence requiert le consentement exprès des salariés concernés : un changement d'employeur, qui constitue une novation du contrat de travail, ne s'impose au salarié que si les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont remplies⁸⁹. Ce même article 7 énonce que ce transfert s'impose au salarié et semble écarter cette exigence de consentement. Il apparaît dès lors contraire à la jurisprudence. La commission nationale d'interprétation de la CCN n'a pas conclu à l'illicéité de la clause, juste confirmé que l'accord des salariés n'était pas requis. Cela pose problème. Il est constant que la présence de cette clause est source d'ambiguïté pour les salariés, pensant qu'ils ne sont pas en position de refuser le transfert. Or selon la jurisprudence, leur refus ne pourrait pas justifier la rupture du contrat de travail⁹⁰. On ne saurait les priver de cette possibilité au motif

⁸⁶ Cass. soc. 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-20066.

⁸⁷ Cass. soc. 15 juin 2022, pourvoi n° 21-10285.

⁸⁸ Cass. soc. 2 février 2022, pourvoi n° 18-15735.

⁸⁹ Cass. soc. 3 mars 2010, pourvoi n° 08-41600.

⁹⁰ Cass. soc. 9 novembre 2005, pourvoi n° 03-47732. Sur ces questions, voir Antoine Mazeaud, « Transferts d'entreprises : aspects individuels », répertoire de droit du travail.

que ce transfert est « l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté »⁹¹. Du reste, il est prévu par la convention collective qu'un avenant au contrat de travail soit établi par cette entreprise, mentionnant le changement d'employeur. Le travailleur conserve sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris. Il conserve également les autres éléments de salaire de façon à garantir le montant annuel de la rémunération antérieurement perçue. C'est ce que prévoit l'article 7 de la convention collective de la propreté. Le statut collectif (horaires de travail, conditions d'exercice de l'activité, gestion des congés et octroi de pauses, assimilation de pauses à du temps de travail effectif...) peut changer⁹². C'est celui du nouvel employeur qui va s'appliquer dès le premier jour de la reprise. Il en résulte que les conditions d'emploi peuvent changer, y compris dans un sens défavorable, sans que le salarié puisse légitimement s'en plaindre. Le nouvel employeur est libre de maintenir ou non les avantages de l'ancien employeur (sous réserve de la garantie de la rémunération). Un arrêt récent (et publié) de la Cour de cassation énonce clairement qu'un transfert conventionnel opéré dans le cadre d'une convention collective (ici l'article 15 de la convention nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire prévoyant que le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante), et à la lumière du droit européen, impose à l'entreprise entrante de maintenir aux salariés qui en bénéficient le niveau de rémunération octroyé avant le transfert, nonobstant l'existence d'une substitution immédiate du statut collectif⁹³. Le règlement intérieur et les engagements unilatéraux en place dans l'entreprise avant le transfert disparaissent⁹⁴.

L'entreprise sortante est tenue par une obligation d'information à l'égard du repreneur, et en particulier elle doit lui fournir la liste des salariés affectés par le marché repris accompagnée par plusieurs documents les concernant (bulletins de paie, copie du contrat, autorisation de travail pour les salariés étrangers...). L'entreprise qui gagne le marché doit se déclarer en amont auprès de l'entreprise sortante juste pour que celle-ci lui communique lesdits documents. La question est d'évaluer les conséquences d'un manquement à leurs obligations croisées. Autrement dit la violation par l'une ou l'autre entreprise de ses obligations est-elle de nature à empêcher le transfert des contrats de travail ? La tendance de la jurisprudence est de choisir le terrain de l'effectivité du maintien de l'emploi (et donc le transfert conventionnel) plutôt que d'aller sur celui de la responsabilité pour non-respect des obligations⁹⁵.

2.2.2.4 Temps et rythmes de travail : quelques points de vigilance

En matière de droit du temps de travail, il faut avoir en tête le recul des dispositions légales au profit de la négociation décentralisée. Autrement dit, l'organisation hiérarchique des normes est bouleversée, en ce sens où ce n'est plus la loi qui l'emporte mais les stipulations issues du droit conventionnel. C'est particulièrement vrai pour le droit du temps de travail, la loi n'intervenant qu'en l'absence d'accord. Il est à noter qu'un accord d'entreprise - niveau de négociation privilégié par le législateur - peut par ailleurs contenir des dispositions moins

⁹¹ Voir avis de la commission nationale d'interprétation de la CCN de la propreté, mentionné dans l'étude précitée d'A. Mazeaud.

⁹² Art. L ; 2261-14.

⁹³ Cass soc. 6 mars 2024, pourvoi n° 21-23962.

⁹⁴ pour le sort des accords collectifs, voir 2-2-3-2.

⁹⁵ Voir A. Fabre préc.

favorables que celles issues d'un accord conclu au niveau supérieur, notamment celui de la branche professionnelle.

Chaque domaine relevant du temps de travail donne lieu à l'organisation suivante dans le Code du travail :

- les dispositions d'ordre public (qui s'imposent aux négociateurs et qui tendent à s'appauvrir) ;
- le champ de la négociation (au niveau de l'entreprise, ou à défaut de la branche) : liste des clauses obligatoires dans les accords ;
- les dispositions dites supplétives qui vont s'appliquer en l'absence d'accord.

Dans le cadre de cette étude, le contenu des accords d'entreprise n'est pas investigué, l'analyse est concentrée sur la convention nationale de la branche de la propreté.

2.2.2.4.1 La qualification de certains temps

Rappel : la notion de temps de travail effectif

Selon l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés est fixée à 35 h par semaine. La Convention collective de la Propreté fixe également à 35 h cette même durée hebdomadaire. Cela implique de définir ce qu'il faut entendre par temps de travail effectif. La définition adoptée en 1998 est restée inchangée : c'est le « *temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* »⁹⁶. Cette définition ne pose pas de problème spécifique dans le secteur de la propreté où le travail ne comporte pas de période d'inactivité et ne donne pas lieu à des systèmes d'astreinte. Pour autant, cette activité produit des temps périphériques qui ne sont pas comptés comme temps de travail effectif, même si ces temps allongent les journées consacrées à l'exercice de son activité professionnelle et sont de nature à affecter la vie personnelle des salariés.

2.2.2.4.1.1 Les déplacements entre deux lieux de travail et les temps de trajet

La loi ne s'intéresse pas aux déplacements entre deux lieux de travail. Le législateur est intervenu pour définir le régime juridique applicable aux déplacements entre le domicile et le ou les lieux de travail⁹⁷. Les temps de trajet – domicile/lieu habituel de travail - ne sont pas des temps de travail rémunérés comme tels⁹⁸. S'agissant des temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail, ils sont assimilés par la jurisprudence à du temps de travail effectif et donc rémunérés comme tels⁹⁹. Cela vise les déplacements chez plusieurs clients ou entre plusieurs chantiers. Encore faut-il que ce soit pour le même employeur. Le fondement de cette règle jurisprudentielle étant que durant ces déplacements (contraints) le salarié reste sous la subordination de son employeur. La solution est différente quand le salarié se déplace d'un lieu de travail à un autre pour aller travailler pour un autre employeur. On va

⁹⁶ Art. L. 3121-1.

⁹⁷ Art. L. 3121-4 : « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ».

⁹⁸ Pour autant, les accidents qui ont lieu du domicile vers le lieu de travail et inversement sont pris en charge par l'assurance accidents du travail/maladies professionnelles en tant qu'accident de trajet.

⁹⁹ Cass. Soc. 12 janvier 2005, pourvoi n° 02-47505.

considérer que lors de ce trajet il n'est pas encore sous la subordination du second employeur (et il n'est plus sous celle du premier). Comme l'a fait observer l'un des représentants d'une organisation syndicale auditionnée¹⁰⁰, ces temps de trajet « sont à la charge du travailleur ». Il y a beaucoup de temps perdu dans les transports pour les salariés multi-employeurs.

2.2.2.4.1.2 Les autres temps périphériques

Seul le temps de travail effectif est payé - et compté - normalement. Cela conduit à exclure du temps de travail effectif certains temps de présence dans l'entreprise, comme les temps de pause et les temps d'habillage et de déshabillage. Une convention collective peut toutefois assimiler ces temps à du temps de travail effectif ou les rémunérer sans opérer cette assimilation. Cela n'est pas prévu par la convention collective de branche de la propreté. S'agissant des temps d'habillage et de déshabillage, ils donnent nécessairement lieu à une contrepartie quand le port d'une tenue de travail est imposé (par la loi, le règlement intérieur ou des clauses contractuelles ou conventionnelles) et que les opérations - habillage et déshabillage - se font dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Ils ne constituent pas un enjeu important dans le secteur de la propreté.

2.2.2.4.2 *Le respect des repos et des pauses*

Tout travailleur a droit aux repos et pauses prévues par le Code du travail. En vertu de l'article L. 3131-1 du Code du travail, « *tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 h consécutives* ». Ce repos doit être respecté même en cas de forte amplitude de travail. Il a droit également à un repos hebdomadaire de 35 heures (24 h + 11 h)¹⁰¹.

La privation de ces repos peut donner lieu au versement de dommages et intérêts, à condition pour le salarié de faire état d'un préjudice. Les salariés ne prennent pas le risque de saisir la juridiction prud'homale uniquement pour privation de repos. Ce qui vaut pour les repos vaut pour les pauses et d'autres violations de dispositions légales et réglementaires. C'est à l'occasion de la contestation de la rupture du contrat de travail – quand le salarié a perdu son emploi – que de telles demandes de réparation apparaissent. Le Code du travail prévoit également une pause d'une durée de 20 minutes consécutives au bout de 6 heures de travail¹⁰². Ce temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et donc ne donne pas lieu à rémunération, sauf si une convention collective le prévoit. Cette pause de 20 minutes, comme celle correspondant à la pause déjeuner dans laquelle la première se fonde généralement, concerne peu les travailleurs du nettoyage, eu égard à leur temps de présence sur site.

Remarque : les agents relevant du secteur public¹⁰³ peuvent se prévaloir de règles similaires en termes de durées maximales de travail, de repos et de pauses. L'amplitude de la journée est fixée à 12 h, et non à 13 comme dans le secteur privé.

¹⁰⁰ Voir compte-rendu d'audition de la CNT-SO.

¹⁰¹ Art. L. 3122-2.

¹⁰² L. 3121-16 : « *Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.* ».

¹⁰³ Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

2.2.2.4.3 Les horaires atypiques

Le Code du travail ne définit pas la notion d'horaires atypiques. Selon la DARES¹⁰⁴, les horaires atypiques se définissent comme le fait de travailler, pour partie ou en totalité, le soir (entre 20 h et minuit), la nuit (entre minuit et 5 h), le samedi ou le dimanche. Ils s'opposent aux horaires dits standards qui se situent en journée, du lundi au vendredi. En droit, si la notion n'existe pas, on considère que les horaires atypiques incluent toutes les formes d'aménagement du temps de travail – y compris par rapport à une semaine standard – avec comme modèle la semaine de 5 jours avec des horaires réguliers en journée. Le terme d'horaires atypiques va donc regrouper : le travail à horaire fixe décalé (matin, après-midi, nuit mais fixe), l'alternance régulière ou non (travail continu, travail posté), le travail flexible (avec des périodes de travail hautes et des périodes basses) et le travail de fin de semaine. Le terme vise enfin les horaires dits « atomisés » s'étendant sur une longue période – 7 h à 20 h – où le rythme de travail est désynchronisé car comprenant des périodes d'interruption répétées et d'une durée variable.

Les agents qui travaillent dans le secteur de la propreté sont souvent concernés par une forte amplitude de leur durée quotidienne de travail. Selon la Cour de cassation, l'amplitude journalière se définit comme « *l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant* »¹⁰⁵. Cette amplitude est liée au cumul d'employeurs. L'amplitude peut donc atteindre 13 heures par jour (24 h – 11 h de repos quotidien obligatoire). L'amplitude n'est pas prise en compte pour évaluer si la durée maximale de travail hebdomadaire – 48 h - a été dépassée. Autrement dit les moments d'attente entre deux prestations de travail n'entrent pas dans le calcul. Elle est appréciée à partir de la notion de temps de travail effectif.

La convention collective nationale des entreprises de la propreté du 26 juillet 2011 contient des dispositions sur les amplitudes horaires qu'elle relie à la question du temps partiel. Il s'agit de répondre au cadre légal. En application de l'article L. 3123-16 du Code du travail, « *l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures* ». Cette exigence permet de limiter l'amplitude quotidienne. Mais la même disposition précise qu'il est possible de déroger à cette règle par accord de branche étendu. C'est ce que fait la convention des entreprises de la propreté. Elle prévoit la possibilité de trois vacations par jour (et donc deux interruptions) pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 24 h. Le consentement des salariés est certes exigé mais leur marge de résistance est étroite. En contrepartie des dérogations à l'article précité, il est prévu une augmentation de l'indemnité conventionnelle de transport.

2.2.2.4.4 Les heures supplémentaires

« *Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent* », selon l'article L. 3121-28 du Code du travail. Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de 35 h par

¹⁰⁴Voir la dernière étude sur les horaires atypiques en 2021, octobre 2022 n° 52.

¹⁰⁵Cass. Soc. 13 juin 2012, pourvoi n° 11-12875.

semaine. L'accord national de la branche de la propreté aligne la durée conventionnelle de travail sur la durée légale hebdomadaire.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration. Celle-ci est fixée par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord de branche. Le taux ne peut être inférieur à 10 %¹⁰⁶. Même si l'accord de branche fixe une majoration plus favorable que l'accord d'entreprise, on applique celle résultant de ce dernier¹⁰⁷. Le principe de faveur, qui consiste à appliquer la disposition la plus favorable¹⁰⁸ ne s'applique pas. Les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs afférents ne font pas partie des matières pour lesquelles on entend faire prévaloir les accords de branche¹⁰⁹. Il faudrait pouvoir analyser l'ensemble des accords d'entreprise du secteur pour évaluer le niveau des majorations et des repos.

L'accord national de la propreté du 26 juillet 2011 ne prévoit pas de taux conventionnel : « *le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36^e heure conformément aux dispositions légales* ». En conséquence, et sauf accord collectif applicable dans l'entreprise fixant un taux de majoration, on retient les taux de majoration prévus par la loi : « *A défaut d'accord, les heures supplémentaires (...) donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %* »¹¹⁰.

Par ailleurs, il est possible de remplacer les majorations par des repos compensateurs équivalents, à condition en principe qu'un accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche) le prévoit. Cette faculté est aussi ouverte sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises sans délégué syndical lorsque le comité social et économique (CSE) ne s'y est pas opposé¹¹¹. Le remplacement des heures supplémentaires majorées par un repos compensateur équivalent constitue pour les entreprises un outil de flexibilité. Les salariés ne peuvent pas s'y opposer. Notons que l'accord national de la propreté stipule que le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, mais le subordonne à un accord entre l'employeur et le salarié.

Il existe un contingent d'heures supplémentaires par salarié et par an. Cela ne constitue pas une limite absolue puisqu'il peut être dépassé. Mais les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent font l'objet d'un traitement particulier (surveillance du CSE appelé à donner son avis et droit au repos). Le contingent doit d'abord résulter d'un accord collectif¹¹². L'accord précité de branche fixe le contingent à 190 h (toujours par an et par salarié). C'est moins que le contingent réglementaire – 220 h – s'appliquant à titre supplétif. Chaque heure effectuée au-delà du contingent donne droit à un repos rémunéré (en plus de la contrepartie déjà évoquée) : il s'agit d'une disposition d'ordre public¹¹³. C'est l'accord collectif qui détermine les caractéristiques et les modalités de la prise de repos obligatoire pour ces heures-là. Cette contrepartie ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes

¹⁰⁶ Art. L. 3121-3

¹⁰⁷ Art. L. 2253-3

¹⁰⁸ Le principe de faveur est une disposition qui prévoit qu'une « convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public » (article L2251-1 du Code du travail)

¹⁰⁹ Art. L. 2253-1

¹¹⁰ Art. L. 3121-36.

¹¹¹ Art. L. 3121-37.

¹¹² Art. L. 3121-33.

¹¹³ Art. L. 3121-30.

heures pour les entreprises de plus de vingt salariés. Il s'agit également d'une disposition d'ordre public justifiée par la charge de travail.

2.2.2.4.5 La modification des horaires de travail et du lieu de travail

2.2.2.4.5.1 Le changement des horaires de travail

Le changement des horaires relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur, et non du contrat de travail. Il existe des exceptions. Par ailleurs, il convient de distinguer selon que le salarié travaille ou non à plein temps.

S'agissant des salariés à plein temps, il n'existe pas de règle fixée par le Code du travail. Selon la jurisprudence, « *le changement d'horaire consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise et non une modification du contrat de travail* »¹¹⁴. Il en résulte que l'employeur n'est pas tenu d'obtenir le consentement du salarié et que le refus de ce dernier constitue une faute. Il existe deux tempéraments à cette solution jurisprudentielle : la contractualisation des horaires, ce qui suppose une clause précise en ce sens dans le contrat de travail et l'ampleur du changement, se mesurant à la lumière de l'atteinte portée au respect de la vie personnelle et familiale et au droit au repos du salarié¹¹⁵.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de la durée du travail et la fixation des horaires bénéficient d'un encadrement légal (voir infra sur le travail à temps partiel). La répartition de la durée du contrat sur les jours de la semaine ou du mois est prévue contractuellement. Il n'est pas possible pour l'employeur de le modifier unilatéralement. Il doit obtenir l'accord du salarié, et son éventuel refus ne peut constituer un motif de licenciement. Mais le contrat lui-même peut décider des cas dans lesquels cette répartition de l'horaire de travail peut être modifiée par l'employeur. Et dans ce cas, le salarié ne peut légitimement s'y opposer sauf à faire valoir « *des obligations familiales impérieuses* » ou « *le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur* »¹¹⁶. La jurisprudence exige toutefois que la clause, accordant à l'employeur la possibilité de changer la répartition, soit assez précise pour ne pas permettre à ce dernier de pouvoir bouleverser à sa guise la vie de ses salariés à temps partiel. A cet effet, la loi oblige du reste l'employeur qui entend modifier la répartition du travail sur les jours de la semaine ou entre les semaines du mois à respecter un délai de prévenance. Soit ce délai de prévenance résulte d'un accord collectif – et il ne peut être inférieur à 3 jours –, soit il résulte de la loi (7 jours ouvrés). Pour les changements d'horaires quotidiens, la solution est proche de celle applicable aux salariés à plein temps. Certes, le contrat de travail doit déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié, mais la fixation des horaires dans le contrat n'est pas une mention obligatoire. En conséquence, la détermination des horaires/jours travaillés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Les horaires peuvent être cependant contractualisés. Si c'est le cas, l'employeur est tenu de les respecter et ne peut les changer sans l'accord du salarié : les horaires fixés selon un commun accord revêtent un caractère contractuel, et la modification des horaires ne peut intervenir unilatéralement¹¹⁷.

¹¹⁴ Cass. soc. 22 février 2000, pourvoi n° 97-44339.

¹¹⁵ Cass. soc. 30 novembre 2011, pourvoi n° 10-14702.

¹¹⁶ Art. L. 3123-12 du Code du travail

¹¹⁷ Cass. soc. 3 novembre 2010, pourvoi n° 09-41132.

Les cadences de travail

Le changement de la cadence de travail constitue un simple changement des conditions de travail et n'appelle donc pas le consentement des salariés. C'est une question qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Les salariés concernés ne peuvent pas prétendre que leur contrat a été modifié. Toute résistance au changement serait considérée comme un agissement fautif. Ainsi ont été licenciées pour faute des femmes de ménage à temps partiel qui avaient contesté un changement de cadence (d'une heure par cage d'escalier, elles devaient passer à 45 minutes). Le bien-fondé du licenciement n'a pas été remis en cause¹¹⁸.

2.2.2.4.5.2 Le changement d'affectation

La question du changement de lieu de travail se pose avec acuité dans le secteur de la propreté¹¹⁹. La façon dont le droit du travail traite cette question dépend de la présence ou non dans le contrat de travail d'une clause de mobilité.

Lorsque le contrat de travail ne comprend pas de clause de mobilité, l'employeur peut changer le salarié de lieu d'affectation à condition que le nouveau lieu se situe dans la même zone géographique. La Cour de cassation, pour savoir si la nouvelle affectation se situe ou non dans cette même zone, prend en compte des critères comme la distance et les moyens de transport, en se référant à la notion de « bassin d'emploi ».¹²⁰

A l'intérieur d'une même zone, tout refus d'affectation sur un nouveau lieu de travail est considéré comme fautif¹²¹. En dehors de cette zone, tout changement s'analyse comme une modification du contrat de travail, que l'employeur ne peut imposer.

Dans le secteur de la propreté, les clauses de mobilité insérées dans le contrat de travail sont nombreuses, et elles s'avèrent très contraignantes pour les salariés, *a fortiori* lorsque ces derniers ont plusieurs employeurs. En effet, en présence d'une telle clause, les personnes sont supposées avoir accepté par avance toute nouvelle affectation. Et sa mise en œuvre relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut pas prétendre que son contrat a été modifié. Il n'est pas question ici de référence à une zone géographique ; c'est la clause qui va délimiter la mobilité du salarié¹²². Il en résulte que le salarié peut être affecté sur un lieu de travail éloigné de son domicile ou des locaux d'un second employeur. Le refus d'une nouvelle affectation opérée dans ce cadre sera en principe considéré comme fautif puisque le changement de lieu de travail conforme à la clause de mobilité constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise et non une modification du contrat de travail. Ainsi, le salarié qui refuse de se rendre sur son nouveau lieu de travail s'expose à être licencié pour abandon de poste non justifié (et donc pour faute grave). La jurisprudence rend compte de ces situations dans le secteur de la propreté, où la mobilité attendue du salarié est souvent vaste¹²³. La jurisprudence met en place quelques garde-fous mais ils ne sont pas faciles à faire valoir par des salariés souvent

¹¹⁸ Cass. soc. 20 octobre 2010, pourvoi n° 08-44594 ; Bull. V n° 237.

¹¹⁹ Voir le compte-rendu d'audition avec la CGT.

¹²⁰ Cass. soc. 20 février 2019, pourvoi n° 17-24094 : « le nouveau lieu de travail était distant de 80 km du précédent et n'appartenait pas au même bassin d'emploi, la cour d'appel qui a fait ressortir qu'il ne se situait pas dans le même secteur géographique, a légalement justifié sa décision ».

¹²¹ Sauf hypothèse rare en pratique où le lieu de travail serait contractualisé.

¹²² dont on sait qu'elle va être imposée en pratique au salarié lors de la signature du contrat.

¹²³ CA Aix en Provence 23 juin 2023, RG 19/16186 : la clause prévoyant la mobilité du salarié pour l'ensemble des chantiers de la société dans la « limite » des départements 13 et 84.

démunis. Il appartient en effet au salarié de démontrer que la clause n'est pas licite en ce sens où elle porte une atteinte excessive à ses droits et libertés ou que sa mise en œuvre pose problème, ce qui suppose alors de prouver qu'elle a été guidée par des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, ou dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, ou là encore qu'elle porte une atteinte non justifiée et non proportionnée aux droits du salarié. Les juges sont souvent exigeants pour retenir de tels motifs et considérer qu'ils sont établis pour remettre en cause le licenciement consécutif au refus de la nouvelle affectation. Les salariés font alors vainement valoir l'incompatibilité entre celle-ci et des engagements avec un ou d'autres employeurs, le rallongement des temps de transports et l'articulation avec la vie personnelle et familiale¹²⁴.

2.2.2.4.6 *La notion de charge de travail*

Le Code du travail ne définit pas la notion de charge de travail. Pour autant il y fait référence pour évaluer certains mécanismes et pour les "limiter". Pour exemple, les accords collectifs mettant en place les forfaits annuels en jours doivent prévoir une clause fixant "les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié"¹²⁵. Mais les forfaits ne concernent pas les travailleurs de ce rapport.

La Cour de cassation se réfère aussi à cette même charge de travail pour encadrer le pouvoir de direction de l'employeur ou encore pour apprécier si un salarié a accompli ou non des heures supplémentaires. Il est constant que les heures supplémentaires sont des heures "commandées", c'est-à-dire qu'elles résultent soit d'un ordre de l'employeur, soit de la charge de travail¹²⁶. Selon le juge de la cassation, l'employeur doit par ailleurs surveiller la charge de travail du salarié et veiller à son adéquation avec sa vie personnelle, en organisant des entretiens annuels portant sur ce sujet, sauf à manquer à son obligation de sécurité prévue par l'article L. 4121-1 du Code du travail¹²⁷. Cette question de la charge de travail incluant qu'elle soit raisonnable et articulée avec le respect de la vie personnelle est centrale pour les travailleurs de la propreté, du fait notamment des horaires fractionnés et des temps de trajet¹²⁸. Selon les acteurs syndicaux, le jeu des appels d'offre est de nature à entraîner une augmentation de la charge de travail, qu'elle soit physique ou mentale.

2.2.2.4.7 *Le travail à temps partiel*

2.2.2.4.7.1 Organisation et régime

Le travail à temps partiel constitue une des caractéristiques majeures de la situation de l'emploi dans le secteur de la propreté. 75 % des effectifs sont à temps partiel. Cela correspond à des temps partiels contraints et non pas choisis par les salariés. Depuis la loi du 14 juin 2013¹²⁹ et dans le but affiché de limiter ces contrats à temps partiel courts subis, il existe une durée minimale de travail du salarié à temps partiel¹³⁰. Celle-ci est fixée par accord collectif ou à

¹²⁴ CA Versailles 2 novembre 2022, RG n° 20/01477.

¹²⁵ Art. L. 3121-64. A défaut de support conventionnel, l'employeur doit s'engager à assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et à organiser un entretien annuel portant sur le caractère raisonnable du forfait

¹²⁶ Cass. soc. 8 septembre 2016, pourvoi n° 14-26825

¹²⁷ Cass. soc. 13 avril 2023, pourvoi n° 21-20043

¹²⁸ Voir la thèse de Luc de Montvalon, « La charge de travail : pour une approche renouvelée du droit de la santé du travail », 2018, Toulouse 1

¹²⁹ L. n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi.

¹³⁰ Art. L. 3123-7.

défaut par la loi dans le Code du travail : « A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine... »¹³¹. Une durée du travail inférieure peut être demandée par le salarié.

La convention collective de la propreté de 2011 prévoit une durée minimale de travail inférieure à 24 h. Les signataires de la convention évoquent pour le justifier « les garanties apportées aux salariés à temps partiel tout en tenant compte des contraintes organisationnelles liées aux heures d'intervention chez les clients, à la petite taille de certains sites et afin de conserver la liberté pour les salariés de cumuler plusieurs emplois ». La durée minimale conventionnelle est fixée à 16 h. En contrepartie de cette dérogation à la durée légale (dans un sens moins favorable pour les travailleurs), l'accord prévoit des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et le regroupement des horaires de travail sur des demi-journées régulières. Mais il y a peu de choses contraignantes à cet égard dans l'accord. Par ailleurs, il est toujours possible d'y déroger par accord d'entreprise. La durée minimale de travail peut être fixée au niveau de l'entreprise ; mais elle est nécessairement supérieure à celle décidée au niveau de la branche.

Les contrats de travail à temps partiel sont soumis à un formalisme spécifique. Ils sont obligatoirement écrits et comprennent un certain nombre de mentions :

« 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat»¹³².

En l'absence de contrat écrit, le temps partiel s'expose à une requalification en temps plein. Il en est de même lorsque le contrat ne mentionne pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine. Encore faut-il saisir le juge. L'employeur peut par ailleurs échapper à cette requalification s'il prouve qu'il s'agit d'un travail à temps partiel. Il lui appartient de rapporter la preuve, « d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur »¹³³.

¹³¹ Art. L. 3123-27.

¹³² Art. L. 3123-6.

¹³³ Cass. soc. 4 mars 2020, pourvoi n° 18-12052.

2.2.2.4.7.2 Les heures complémentaires

Un employeur ne peut demander à un salarié de réaliser des heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée fixée) que si cela est prévu dans le contrat¹³⁴ ou un avenant signé postérieurement. Tous les modèles de contrat à temps partiel insèrent des clauses sur le recours à de telles heures. Le salarié ne peut pas refuser ce à quoi il s'est engagé, sauf à s'exposer au pouvoir disciplinaire de l'employeur. De la même façon, il ne peut pas réclamer des heures complémentaires pour compléter sa rémunération. Cette question relève du pouvoir de direction. Les heures complémentaires constituent pour l'employeur un outil de gestion intéressant lui permettant d'adapter les besoins en personnel aux nécessités et fluctuations de l'activité sans engagement sur le long terme. L'employeur doit cependant informer le salarié au moins trois jours à l'avance de ce qu'il aura à faire des heures complémentaires. Le non-respect du délai de prévenance confère au salarié le droit de refuser de façon légitime de les accomplir. Mais cela reste bien théorique en pratique.

La convention des entreprises de la propreté de 2011 stipule que le refus d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement. En droit commun, cela ne vaut que quand les plafonds ne sont pas respectés.

2.2.2.4.7.2.1 *Des plafonds à géométrie variable*

Le Code du travail fixe des plafonds quant au volume des heures complémentaires. Selon l'article L. 3123-9, « *Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement* ». Par ailleurs, « *le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine (...) ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat* »¹³⁵. Mais cette limite qui s'applique à titre supplétif peut être écartée par un accord collectif : « *sous réserve de ne pas atteindre la durée légale ou conventionnelle du travail, la limite du dixième peut être portée jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat par une convention ou un accord d'entreprise (ou assimilé) ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche étendu* »¹³⁶. En conséquence, pour un temps partiel de 20 h, à défaut de plafond conventionnel, il est possible de faire effectuer 2 heures complémentaires par semaine. Mais un accord peut aller au-delà et décider d'une autre limite maximale – un tiers de l'horaire – ce qui représenterait 6 h au plus dans notre exemple. Le premier plafond ne joue pas car on demeure en dessous de 35 h (20 + 6). En revanche, pour un horaire partiel de 30 h, on ne peut en tout état de cause dépasser 4 h.

Selon la convention de branche de la propreté, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées, peut être portée à 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat. La convention retient donc le plafond maximal.

Selon la jurisprudence, « *lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité,*

¹³⁴ Si le contrat ne prévoit pas la possibilité d'accomplir des heures complémentaires, il faudra obtenir l'accord écrit du salarié.

¹³⁵ Art. L. 3123-28.

¹³⁶ Art. L. 3123-20.

être requalifié en contrat de travail à temps plein »¹³⁷. Le salarié, outre les conséquences produites par cette requalification, pourrait obtenir des dommages et intérêts du fait de la violation d'une règle d'ordre public.

Le Code du travail offre la possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle du travail par la signature d'un avenant. Peut-on par ce biais dépasser le volume d'heures complémentaires autorisées ? Oui selon l'article L. 3123-22 du Code du travail, « *Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat* ». La convention détermine alors le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié (en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné). Et les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %. Les autres heures bénéficient de la majoration prévue par l'accord de branche. Selon la jurisprudence, toutes les limites légales ne disparaissent pas, en ce sens que le complément par avenant d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée fixée conventionnellement)¹³⁸.

La convention nationale des entreprises de propreté prévoit un tel dispositif sur les compléments d'heures, à condition que la durée du travail de ce complément soit supérieure à 1/10 de la durée inscrite au contrat. Les heures effectuées dans ce cadre ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais donnent lieu à une majoration de 10 %. Pour les heures accomplies au-delà de ce complément, une majoration de 25 % s'applique. Le complément d'heures est présenté comme un mécanisme permettant de limiter le recours aux contrats précaires et d'augmenter la durée de travail des salariés à temps partiel. Cela permet aux entreprises de diminuer le coût que représente le recours à l'intérim et aux CDD alors qu'elles sont face à un surcroît d'activité ; les salariés concernés, certes, bénéficient d'une meilleure rémunération grâce au complément d'heures mais sans engagement d'un changement définitif de la durée du travail.

2.2.2.4.7.2.2 Le régime des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont majorées : « *A défaut de stipulation conventionnelle (...), le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail* »¹³⁹. Ce régime est différent de celui prévu pour les heures supplémentaires, pour lesquelles la majoration (légale) est plus intéressante, sans oublier le droit à un repos compensateur (quand toutefois un certain volume d'heures supplémentaires a été accompli par les salariés). C'est aux partenaires sociaux de décider de la majoration.

La convention de 2011 prévoit une majoration de salaire de 11 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans

¹³⁷ Cass. soc. 7 juin 2023, pourvoi n° 21-25574.

¹³⁸ Cass. soc. 21 septembre 2022, pourvoi n° 20-10701.

¹³⁹ Art. 3123-29.

le contrat et de 25 % pour les heures effectuées au-delà de ce 1/10 et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat.

2.2.2.4.8 Le travail de nuit

Le travail de nuit concerne pour partie les agents de la propreté sans que cela ne se justifie nécessairement¹⁴⁰. Pourtant, ces derniers bénéficient des quelques garanties prévues par la réglementation¹⁴¹.

2.2.2.4.8.1 Définitions

Le travail de nuit est en principe mis en place par la voie d'un accord (entreprise ou branche). C'est alors l'accord qui va définir les bornes du travail de nuit en respectant les dispositions d'ordre public suivantes : « *tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme travail de nuit*. La période commence au plus tôt à 21 h et s'achève au plus tard à 7 h ». ¹⁴²

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place de façon unilatérale le travail de nuit à condition d'avoir entamé loyalement et sérieusement des négociations, et avec l'autorisation de l'inspection du travail. Dans cette hypothèse, on applique à titre supplétif la définition suivante : « *A défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit* ». ¹⁴³

On peut être qualifié de « *travailleur de nuit* » tout en effectuant un horaire de nuit partiel.

Selon la loi, « *Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :*

1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2... ».

Le 1° constitue une disposition d'ordre public. Il n'est pas possible d'y déroger. Le décompte des heures de nuit peut être effectué sur une autre plage que la séquence hebdomadaire. Il faut voir ce qui est prévu par l'accord collectif sur ce point. A défaut d'accord, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs¹⁴⁴.

Que prévoit l'accord de branche des entreprises de la propreté ? L'article 6-3 rappelle la nécessité de recourir au travail de nuit : « *Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Considérant, dès lors, que les partenaires sociaux ont souhaité adapter les dispositions conventionnelles en vigueur*

¹⁴⁰ Selon l'article L. 3122-1, le recours au travail de nuit devrait être exceptionnel, et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

¹⁴¹ La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes met en place pour la première fois un encadrement légal pour le travail de nuit, après avoir supprimé l'interdiction du travail de nuit pour les femmes qui figurait dans le Code du travail sous forme de principe.

¹⁴² Art. L. 3122-22.

¹⁴³ Voir les articles L. 3122-20 et L. 3122-21.

¹⁴⁴ Art. L. 3122-23.

dans la convention collective nationale des entreprises de propreté ; Considérant que le travail de nuit dans les entreprises de propreté est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client... ». C'est une clause de style devant obligatoirement figurer dans les accords.

S'agissant de la définition du travail de nuit et du travailleur de nuit, la convention stipule : « *Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Est également travailleur de nuit (...) tout travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit* ». En résumé, le texte reprend les dispositions supplétives et d'ordre public du Code du travail.

Le travail de nuit concerne une partie des agents de la propreté. En retour, ces derniers disposent de quelques garanties : durées maximales plus courtes que celles prévues pour le travail diurne, surveillance médicale renforcée, repos... Selon la convention, ce repos compensateur est égal à 2 % du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois, ce qui semble dérisoire. La loi ne fixe pas de durée pour les repos obligatoires en laissant « les partenaires sociaux » libres de le décider. Elle ne prévoit pas de majoration salariale, même si celle-ci est fréquente dans les conventions collectives. C'est le cas dans le secteur de la propreté.

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures (ou 6 heures pour ceux qui ont le statut de travailleurs de nuit) sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20 % ;
- travaux occasionnels : 100 %.

2.2.2.4.8.2 Les garanties du travail de nuit

Le Code du travail prévoit quelques garanties pour les travailleurs de nuit. Outre la contrepartie évoquée plus haut, elles tiennent essentiellement en une surveillance médicale renforcée (voir partie 5 sur les missions des services de prévention et de santé au travail) et la mise en place de priorité pour passer d'un travail de nuit à un travail de jour. Ainsi, selon l'article L. 3122-12 du Code du travail, « *Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour* ». La mise en œuvre de cette garantie pose plusieurs problèmes : l'imprécision de la notion « d'obligations familiales impérieuses », l'absence d'alternative dans les entreprises de la propreté au regard de l'organisation du travail... On peut même se demander comment – et si - le texte s'applique dans la mesure où les salariés n'exercent qu'une partie de leurs heures de nuit. Si ce sont des travailleurs de nuit au regard de la définition posée par le Code du travail, il ne s'agit pas d'un « travail de nuit ».

La convention collective de branche n'évoque pas cette priorité. Elle se borne, s'agissant des garanties, à reprendre les durées maximales de travail mises en place par le Code du travail, soit 8 h de travail par jour (et 10 h par dérogation) et 40 h de travail en moyenne sur 12 semaines consécutives.

2.2.2.4.8.3 Travail de nuit et pénibilité

Le travail de nuit fait partie des facteurs de « pénibilité » prévus par le Code du travail¹⁴⁵. Cela permet aux salariés d'ouvrir un compte professionnel de prévention et de l'abonder (droit à la formation professionnelle, droit à un départ anticipé à la retraite...), à condition d'atteindre un certain seuil d'intensité et de durée d'exposition au risque considéré¹⁴⁶. Le salarié devait jusqu'à récemment justifier de 120 nuits par an pour entrer dans le dispositif¹⁴⁷. Depuis le 1er septembre 2023¹⁴⁸, le seuil a été baissé à 100 nuits par an pour une intensité minimale d'une heure de travail accomplie entre minuit et 5 h. Eu égard aux exigences posées par les textes (notamment pour le nombre de salariés exposés ou le taux de sinistralité), beaucoup d'entreprises échappent aux obligations posées par le Code du travail, notamment en termes d'ouverture de négociations ou de mise en place de plans d'action. Cela concerne au premier chef les entreprises du secteur du nettoyage. Les personnes entendues dans le cadre des auditions n'ont pas évoqué ce point. Les contraintes physiques marquées, comme les postures pénibles, figurent toujours dans la liste des facteurs professionnels bénéficiant d'un dispositif particulier (ouverture de négociations) mais ne comptent plus parmi ceux permettant de nourrir le compte professionnel de prévention. La loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a créé un nouveau fonds - le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle. Ce FIPU a pour ambition de contribuer à la réduction des risques dits « ergonomiques », liés à des contraintes physiques marquées. Cela inclut la manutention manuelle de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Il s'agit d'aider les entreprises à diagnostiquer les risques, les sensibiliser auxdits risques et à aménager les postes de travail, sans oublier la reconversion des salariés dont la santé est affectée du fait de l'exposition aux risques concernés. Les branches professionnelles sont incitées à négocier pour élaborer une cartographie des métiers et des activités exposées. C'est sur la base de celle-ci que seront élues les entreprises pouvant bénéficier d'aides. Le fonds est censé être opérationnel depuis le 18 mars 2024.

2.2.2.5 Réglementation liée à l'emploi de travailleurs/travailleuses étrangères

2.2.2.5.1 *Les différents statuts*

Le secteur de la propreté a recours à de nombreux travailleurs de nationalité étrangère, le plus souvent extra-communautaire. Ils représenteraient un tiers des travailleurs du secteur, avec une surreprésentation en Île-de-France, à Lyon et à Marseille¹⁴⁹. Pour les engager et les conserver à son service, l'employeur doit s'assurer que ces personnes disposent d'un titre les autorisant à exercer une activité salariée en France¹⁵⁰. Il doit également vérifier, le cas échéant, que la carte a bien été renouvelée. A défaut, l'employeur (personne physique et/ou

¹⁴⁵ Art. L. 4161-1. Le texte ne parle plus de facteur de pénibilité depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017.

¹⁴⁶ Art. D. 4163-2.

¹⁴⁷ Voir la thèse de Cristelle Nicolas, « *La pénibilité au travail* », 2021, Avignon, direction Franck Petit.

¹⁴⁸ Décret n° 2023-760 du 10 juillet 2023.

¹⁴⁹ Voir les compte-rendu d'audition des syndicats et de la FEP.

¹⁵⁰ Selon l'article L. 8251-1 du Code du travail, « *Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.* ».

personne morale) s'expose à des sanctions pénales¹⁵¹ alors que le salarié risque – de façon plus certaine – des sanctions de nature administrative¹⁵².

Il existe un lien étroit entre la continuité de l'emploi et la situation administrative des personnes étrangères : l'absence d'autorisation de travail constitue une cause objective de rupture de la relation de travail. On peut aussi dire que cette situation administrative fragilise les travailleurs étrangers et renforce la subordination à l'employeur lorsque le titre de séjour est temporaire et que c'est l'exercice de l'activité professionnelle qui fonde le droit au séjour. En cas de cessation de la relation contractuelle, le renouvellement de la carte peut être remis en cause. Cette vulnérabilité propre à la réglementation sur le séjour des étrangers en France est susceptible d'affecter toutes les personnes étrangères du fait des difficultés inhérentes à la dématérialisation des demandes de titre et à la prise de rendez-vous dans les préfectures. Même la personne titulaire d'une carte de résident – et dont le renouvellement est en principe automatique – peut se retrouver fragilisée dans son emploi en raison des dysfonctionnements évoqués¹⁵³.

Le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA¹⁵⁴) décline une liste de cartes de séjour donnant droit au travail. L'autorisation de travail peut émaner d'un droit au séjour qui a été accordé indépendamment de l'exercice d'une activité salariée. Autrement dit, ce sont d'autres considérations que celles liées à cet exercice qui ont justifié la délivrance du titre, comme les attaches avec un ressortissant français ou des raisons humanitaires, ce titre donnant alors droit au séjour et droit de travailler sans limitation professionnelle (sous réserve des emplois fermés aux personnes étrangères). Sont visées les cartes de résident, les cartes pluriannuelles ou temporaires portant la mention « vie privée et familiale » ou encore la carte pluriannuelle « bénéficiaire de la protection subsidiaire ». Les personnes peuvent alors librement changer d'employeur sans que les nouveaux contrats de travail soient visés par l'administration.

En revanche, dans certains cas, c'est bien l'exercice d'une activité professionnelle salariée qui fonde le droit au séjour. Cela concerne les cartes de séjour temporaire mention « travailleur temporaire », « salarié » ou encore la carte pluriannuelle « salarié ». La première est délivrée pour une durée identique à celle du contrat de travail ; la deuxième pour une durée d'un an au plus à condition que la personne produise un CDI. Le renouvellement de ce type de titre (comme la délivrance d'une carte pluriannuelle ou son renouvellement) suppose de pouvoir justifier d'un contrat de travail en cours (ou, selon certains cas, de toujours percevoir une indemnisation de France travail). Étant entendu que pour tout contrat de travail (dans le cas où le droit au séjour est lié à l'exercice d'une activité salariée), une autorisation de travail doit être sollicitée par l'employeur, via une plateforme entièrement dématérialisée¹⁵⁵. Tout changement d'employeur comporte une part d'aléas et de risques. Depuis 2008, il existe une liste de métiers en tension par région, permettant d'obtenir « plus facilement » un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » (à condition de justifier d'un visa long séjour ou de

¹⁵¹ Le délit d'emploi d'étrangers sans autorisation de travail expose à des peines de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (art. L. 8256-6 du Code du travail).

¹⁵² Du retrait de titre à l'éloignement.

¹⁵³ Un employeur peut toujours arguer de l'absence d'autorisation de travail pour rompre le contrat de travail même quand le salarié justifie de 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise (CA Paris 29 janvier 2020, RG n° 17/13444 ; voir note N. Ferré, « Une décision aux antipodes de l'humanité », Droit ouvrier 2020 p. 580).

¹⁵⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070158/2024-08-01/

¹⁵⁵ « Autorisations de travail : ce qui a changé en 2021 », Gisti, Les notes pratiques, novembre 2021.

séjourner déjà en France sous couvert d'une carte ne permettant pas l'exercice d'une activité salariée). L'idée de la dernière réforme était d'ouvrir cette voie aux personnes présentes en France et qui travaillent sans y être autorisées.

Il est à noter une augmentation du nombre des titres temporaires, ce qui a pour effet de précariser le droit au séjour. Le passage d'une carte temporaire à un titre de résident (ou même à une carte pluriannuelle depuis la dernière réforme opérée par la loi du 26 janvier 2024)) suppose un certain niveau de maîtrise de la langue française. En la matière, les exigences tendent à croître¹⁵⁶. Or, il est constant que les salariés de la propreté n'ont pas toujours les bagages nécessaires pour acquérir le niveau demandé, encore moins les ressources et le temps pour suivre une formation appropriée. Par ailleurs, la réforme opérée en 2024 entend limiter le nombre de renouvellements consécutifs – 3 au maximum – pour les cartes de séjour temporaire. Cela concerne notamment les cartes « salarié », et plus largement les personnes ayant signé un contrat d'intégration républicaine qui inclut l'apprentissage de la langue française. Dit autrement, celle ou celui qui n'atteint pas le niveau exigé de maîtrise du français au bout de quatre ans risque de se retrouver en situation irrégulière. La loi invite les employeurs à proposer aux salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française suffisante pour leur permettre de bénéficier d'une carte de séjour stable¹⁵⁷. Par ailleurs, de leur côté, les salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour suivre ces mêmes formations¹⁵⁸.

Remarque : en application de la loi du 26 janvier 2024, les employeurs doivent apporter leur contribution à la formation linguistique (en français) des travailleurs étrangers.

2.2.2.5.2 Les travailleurs et travailleuses sans papier

Le rapport ne peut ignorer l'emploi, dans le secteur, de personnes dépourvues d'une autorisation de travail, comme le montrent plusieurs travaux¹⁵⁹. Se pose la question de leur régularisation, notamment quand la situation est mise au jour, soit par les personnes concernées elles-mêmes dans le cadre d'une grève et/ou d'une action syndicale, soit par l'employeur découvrant la situation¹⁶⁰. Dans le second cas, le ou la salarié-e a pu travailler sous couvert d'un faux titre ou d'une carte appartenant à quelqu'un d'autre. Ce serait la situation la plus fréquente. Selon l'audition d'un représentant du syndicat Force Ouvrière (FO), les personnes en situation irrégulière ont les mêmes conditions de travail et de rémunération. Le secteur du nettoyage est décrit comme « un secteur d'intégration », qui ne serait pas pour autant organisé par « des filières ». Selon la jurisprudence, le fait d'avoir trompé l'employeur est de nature à constituer une faute grave justifiant un licenciement sans indemnité, ni préavis¹⁶¹. A défaut de se placer sur le terrain disciplinaire, l'employeur peut prendre acte de

¹⁵⁶ Voir la loi précitée n° 2024-42 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration.

¹⁵⁷ Art. 6321-1.

¹⁵⁸ Art. L. 6317-17. Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le travailleur doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Celle-ci est « de droit » dans la limite d'une certaine durée pour les salariés étrangers ayant signé un contrat d'intégration républicaine et qui suivent la formation dans ce cadre.

¹⁵⁹ Les secteurs de la restauration, du BTP, des services à la personne ou celui de la propreté fonctionnent pour partie grâce à l'apport de la main-d'œuvre étrangère en situation administrative précaire, voire irrégulière. Voir le compte rendu d'audition de FO.

¹⁶⁰ Ou faisant mine de la découvrir.

¹⁶¹ Cass. Soc. 18 février 2014, pourvoi n° 12-19214.

l'absence d'autorisation de travail pour rompre la relation contractuelle mais il devra alors verser au travailleur une indemnité forfaitaire ne pouvant être inférieure à trois mois de salaire. L'employeur peut aussi, dans un secteur en tension, choisir de vouloir garder le salarié – ou y être poussé quand l'action est collective – en l'accompagnant dans une démarche de régularisation. Quand le salarié a travaillé « sous alias » avec la carte d'un autre, l'employeur ne peut pas être poursuivi pénalement. Mais dans tous les cas, pour avoir une chance d'être régularisée, la personne doit bénéficier du soutien de son employeur. C'est ce dernier qui signe le fameux formulaire « CERFA demande d'autorisation de travail », à l'appui de la procédure dite de l'admission exceptionnelle au séjour par le travail¹⁶². Il est constant que la délivrance d'une carte dans ce cadre dépend pour une large mesure du pouvoir discrétionnaire de la préfecture. Cela a engendré des pratiques très différentes d'un département à un autre auxquelles, en son temps, la Circulaire du 28 novembre 2012 dite « Valls »¹⁶³ a tenté de mettre fin en établissant des critères en termes d'ancienneté, de durée de séjour en France et de durée d'emploi.

2.2.2.5.3 La création du titre « métier en tension »

Le projet de loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration¹⁶⁴, initié pour contrôler l'immigration, et améliorer l'intégration avait prévu la création d'une nouvelle mention « travail dans des métiers en tension », sur la base de listes régionales¹⁶⁵.

Cette carte aurait été destinée aux travailleurs et travailleuses en situation administrative irrégulière, ainsi candidats à recevoir « de plein droit » (sans que la demande soit portée par un employeur) une carte temporaire à condition d'avoir travaillé pendant un certain temps (8 mois dans le projet adopté en Conseil des ministres), de manière consécutive ou non au cours des 24 derniers mois, et occupant un des emplois en tension et de justifier d'une résidence ininterrompue minimale en France (3 ans initialement). Ce dispositif a été une source de tensions tout au long du processus législatif. Il n'était pas certain que ce dispositif survive aux discussions parlementaires, tant il fut décrié de tous côtés. Les fédérations patronales concernées (BTP, cafés, hôtels et restaurants, propreté...) sont divisées sur le sujet. Les métiers concernés ont vocation à figurer sur des listes amenées à évoluer en fonction du marché de l'emploi.

Le projet de loi élaboré par la commission mixte paritaire et adopté le 19 décembre 2023 par les deux assemblées supprime le titre de séjour « travail dans des métiers en tension ». A la place, l'article L. 435-4 du Ceseda¹⁶⁶ dispose :

« À titre exceptionnel, et sans que les conditions ci-après définies ne soient opposables à l'autorité administrative, l'étranger qui a exercé une activité professionnelle salariée figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement définie à l'article L. 414-13 du Code du travail, durant au moins douze mois,

¹⁶² Cette procédure concerne tous les secteurs d'activité.

¹⁶³ Circulaire du 28 novembre 2012 relative aux conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, NOR : INT/K/12/29185/C. Cette circulaire est toujours applicable.

¹⁶⁴ Cette loi a été promulguée le 26 janvier 2024

¹⁶⁵ Dans la continuité des listes établies en 2008, puis revues en 2021. Il est désormais prévu que ces listes soient actualisées au moins une fois par an de façon à ce qu'elles soient représentatives des tensions constatées sur le marché du travail (art. L. 414-13 du Ceseda).

¹⁶⁶ Notons que la loi précitée du 26 janvier a mis en place ce dispositif à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026.

consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre derniers mois, et occupant un emploi relevant de ces métiers et zones et qui justifie d'une période de résidence ininterrompue d'au moins trois années en France peut se voir délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire" ou "salarié" d'une durée d'un an ».

Sans formellement revenir « au droit commun des autorisations de travail », le texte ajoute des conditions dépendant d'une part des employeurs et d'autre part des préfectures¹⁶⁷. Certes c'est la personne étrangère qui fait la demande ; elle n'est pas obligée de fournir un Cerfa signé par l'employeur mais il faudra qu'elle justifie de l'exercice d'un métier en tension au moment du dépôt de son dossier. Pour le faire, le concours de l'employeur semble difficilement contournable.

Par ailleurs, l'autorité préfectorale dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour délivrer la carte demandée, notamment sous couvert des critères de l'intégration à la société française et de l'adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci. Autrement dit, cette disposition légale ne va pas changer radicalement la situation des personnes travaillant actuellement dans un secteur en tension et qui sont sans papiers. C'est un nouveau cas d'admission exceptionnelle au séjour avec toutes les incertitudes que ce type de dispositif implique.

2.2.3 Conséquences de l'externalisation

La dynamique de l'externalisation est la principale caractéristique du contexte économique de la réalisation des activités de nettoyage. Or le recours à la sous-traitance a des effets majeurs à la fois sur les conditions de travail et d'emploi et la nature de la relation d'emploi des travailleurs et travailleuses concernés.

2.2.3.1 Comparaison des conditions d'emploi et de travail

Le constat d'un effet négatif de la relation de sous-traitance sur la qualité de l'emploi est un fait aujourd'hui bien documenté tant au niveau français (Perraudin et al 2022 ; Tinel et al. 2007 ; Thévenot et al, 2023 ; Lizé, 2020) qu'au niveau international (Weil, 2014 ; Drahoukoupil, 2015 ; Mori, 2017). Ces résultats globaux relatifs à la sous-traitance sont également confirmés par des approches spécifiques à certains secteurs d'activités comme celui des prestations d'accueil (Schütz, 2018), les activités aéroportuaires (Brugière, 2017) ou encore la maintenance nucléaire (Thébaud-Mony, 2016). Le nettoyage ne fait ainsi pas exception (Vrangbæk et al ; 2015 ; Messing, 1998 ; 2012 ; Reyssat, 2015).

Les données des enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux de la Dares permettent de l'illustrer : les salaires mensuels sont sensiblement plus faibles (cf. Tableau 7 section « Population »), les conditions de travail plus pénibles, les relations sociales plus dégradées, le sentiment de reconnaissance moins important, etc. (cf Tableau 15). L'association entre le fait d'être externalisé et une qualité de l'emploi moindre est confirmée par des analyses économétriques contrôlant les variables d'âge, de sexe ou de diplôme, par exemple (Devetter et Valentin, 2020).

¹⁶⁷ Voir la circulaire du 5 février 2024, NOR : IOMV2402701 J pour plus de précision sur les critères d'éligibilité.

Tableau 15 : Conditions de travail selon le statut des agents du nettoyage

	Agents du nettoyage (en %) N=1442	dont agents de service (en %) N=1008	dont agents d'entretien secteur privé (interne) (en %) N=312	dont agents d'entretien externalisés (en %) N=122	Ecart en points entre les agents de service (secteur public) et les nettoyeurs du secteur de la propreté
Postures pénibles	58	55	59	68	+13
Position debout prolongée	81	75	83	96	+21
Mouvement douloureux	66	66	62	72	+6
Exposition aux produits toxiques et chimiques		39	34	65	+26
Mon supérieur prête attention à ce que je dis (Tout à fait d'accord)	24	24	29	13	+11
On me demande d'effectuer une quantité de travail Excessive (pas du tout d'accord)	21	24	17	19	+5
Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux (tout à fait d'accord)	23	25	24	17	+8
J'ai l'occasion de développer mes compétences Professionnelles (d'accord et tout à fait d'accord)	60	66	61	45	+21
Je suis traité(e) de façon équitable au travail (pas du tout d'accord et pas d'accord)	22	20	21	29	+9
Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis Pas (toujours)	12	6	16	20	+14

	Agents du nettoyage (en %) N=1442	dont agents de service (en %) N=1008	dont agents d'entretien secteur privé (interne) (en %) N=312	dont agents d'entretien externalisés (en %) N=122	Ecart en points entre les agents de service (secteur public) et les nettoyeurs du secteur de la propreté
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés (jamais)	41	46	32	39	+7
Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours)	14	10	20	16	+6
Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail, pour ma sécurité ou celle des autres (toujours ou souvent)	12	9	13	18	+9
Je ne peux pas faire du bon travail, je dois sacrifier la qualité (jamais)	46	50	48	33	+17
L'impression que mon travail a des conséquences négatives sur l'environnement (toujours ou souvent)	9	8	5	16	+8
Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? (oui mon travail est plutôt mauvais)	36	47.5	38	31	+16.5

Source : Enquête Conditions de travail – 2019 Dares.

2.2.3.2 Transformation de la relation d'emploi

Au-delà des conditions de travail et d'emploi, l'externalisation participe à la transformation de la relation d'emploi.

Elle produit d'abord un effacement de l'employeur et une véritable dilution de ses responsabilités. Aux yeux de certains donneurs d'ordre, le transfert du lien de subordination juridique au prestataire de service peut laisser espérer une meilleure gestion de ces ressources humaines spécifiques. Mais plusieurs mécanismes viennent rendre ces attentes illusoire.

Un premier mécanisme est assez commun à l'ensemble des secteurs et entreprises inscrites dans une logique de sous-traitance. Les prestataires sont dépendants économiquement des prix fixés lors de la passation des marchés qui déterminent alors les niveaux de salaires mais également l'intensité du travail via la fixation des cadences de nettoyage.

A ce premier élément s'en ajoute un deuxième, commun cette fois à l'ensemble des situations où les travailleurs font face à un « lien de travail éclaté » (Weil, 2014). Présents sur des sites et en contacts éventuels avec des salariés avec lesquels ils n'ont pas de lien juridique, ils ne bénéficient pas de lieu ou de relations avec leurs collègues de l'entreprise de propreté. Les capacités d'organisation collective sont ainsi particulièrement réduites et leur accès aux institutions représentatives du personnel apparaît de fait extrêmement limité (Thévenot et al, 2023). Le modèle organisationnel reposant sur le recours à une entreprise prestataire de service crée ainsi une relation triangulaire où les responsabilités de l'employeur se voient partagées entre le donneur d'ordre et le sous-traitant. Ce partage tend à effacer l'employeur ou à lui permettre de ne pas assurer l'entièreté des fonctions traditionnelles qui lui sont dévolues, tout particulièrement en matière de formation et de prévention des risques et des maladies professionnelles. Le donneur d'ordre rejette ainsi la responsabilité de la gestion de la main-d'œuvre sur un employeur de droit qui demeure à distance et avec peu de marge de manœuvre (notamment en raison d'une concurrence par les prix intense). Cette triangulation tend également à priver les salariés de l'existence d'une réelle communauté de travail.

Enfin un troisième mécanisme est plus spécifique à ces métiers et s'inscrit dans le mode d'organisation du secteur de la propreté. En effet, le fonctionnement économique des entreprises repose sur des attributions de marché d'une durée limitée (de l'ordre de 3 à 4 ans) qui se traduisent par des transferts des contrats de travail entre entreprises sortantes et entrantes. Ces transferts sont régulés par l'article 7 de la convention collective nationale du nettoyage (cf partie 2.2. Contexte juridique de la filière). Si cet article protège en partie les salariés en assurant la continuité de leur contrat de travail, il concourt également à diluer le lien qui unit les employeurs et leurs salariés. Les premiers prennent acte de la dimension temporaire de la relation d'emploi et ne cherchent donc que peu à investir dans les ressources humaines ou à entrer dans des logiques de fidélisation. Ainsi, les formations sont rares, le suivi médical limité, l'encadrement réduit.

Les salariés de la propreté sont en effet séparés juridiquement des autres salariés du site dans lequel ils interviennent (Doumenc, 2022). Certes, sur le plan formel, ils sont susceptibles de participer aux élections professionnelles de l'entreprise donneuse d'ordre tout comme ils sont censés bénéficier de l'action de la CSST compétente sur le site de travail, mais la situation réelle est plutôt marquée par l'existence de frontières étanches avec les organisations collectives formelles et informelles du donneur d'ordre, conviviales comme syndicales. Cette situation peut également entraîner un plus grand risque de non-respect des obligations légales

ou conventionnelles de la part de l'employeur (Holley, 2014 ; Kim, 2021 ; Nizzoli, 2016 ; Perraudin et al. 2006 ; Bérout et Bouffartigue, 2009).

La logique de sous-traitance sur site dans le nettoyage se distingue ainsi d'autres formes de mise à disposition de salariés : alors que la loi impose l'égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés permanents, les salariés de la propreté se voient explicitement appliquer une convention collective spécifique prévoyant des droits le plus souvent inférieurs à ceux dont bénéficient les salariés des donneurs d'ordre.

Cette situation est renforcée par l'organisation dominante du travail qui prévoit des interventions en dehors des plages horaires où sont présents les autres salariés. Les réticences au développement du travail en journée continue sont encore nombreuses et conduisent à faire perdurer l'invisibilité des travailleurs du nettoyage et leur maintien également dans les zones grises de la journée de travail : la durée du travail minimale de la convention collective (16 heures) déroge à la durée minimale légale (24 heures), les horaires de travail, que l'on peut qualifier d'« asociaux », ne sont pas explicitement reconnus et compensés (à l'image de la nuit ou du dimanche).

Enfin, le modèle organisationnel fondé sur l'externalisation conduit à dégrader l'identité professionnelle des travailleurs concernés en favorisant des processus de déqualification et le maintien d'une division sexuelle du travail laissant au salariat féminin les tâches considérées comme proches de celles effectuées dans la sphère domestique ou mobilisant moins de compétences techniques apparentes par exemple (Benelli, 2011). Deux mécanismes sont ici à l'œuvre. Le premier s'appuie sur un accroissement de la division du travail et une spécialisation de certains salariés sur les activités considérées comme les moins qualifiées. C'est typiquement le cas des pratiques d'externalisation dans le milieu scolaire ou hospitalier : elles produisent un appauvrissement des tâches en réduisant, voire supprimant les dimensions relationnelles liées à l'éducatif ou au soin (Devetter et Valentin, 2021). Le second mécanisme passe non pas par une spécialisation réelle, mais par une invisibilisation des compétences, notamment transversales, mobilisées. L'externalisation tend ainsi à priver les salariés de la capacité à faire voir (mais également à percevoir eux-mêmes) la complexité des actions mises en œuvre pour que le travail soit « bien fait ». Cette invisibilisation de la complexité tend, elle aussi, à renvoyer les travailleurs du nettoyage dans des « zones grises » entre ce qui constitue un emploi professionnel et une simple mise à disposition d'heures de travail.

2.2.4 Les relations professionnelles dans la filière et sur les chantiers

Les relations professionnelles désignent l'ensemble des règles et des pratiques qui structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et leurs représentants (syndicats de salariés et organisations d'employeurs) (Lallement, 2008). La présentation de ces acteurs collectifs, de leur place et de leurs stratégies, est importante pour comprendre la manière dont le droit est concrètement mis en œuvre dans les chantiers de nettoyage et joue ou non son rôle de sécurisation et de protection de la santé des salariés. L'organisation économique du secteur – tout comme les caractéristiques socio-démographiques des salariés, présentées plus loin – pèsent sur les modalités de mise en œuvre du droit et sur la capacité que les nettoyeurs ont ou non de s'en saisir pour améliorer leurs conditions de travail. La description de l'état du rapport de force entre employeurs et salariés, au niveau de la branche et au sein des entreprises, devient dès lors un élément clé pour comprendre que la convention collective du

nettoyage et le droit du travail ne suffisent pas à assurer des conditions de travail pleinement sécurisées pour les agents de nettoyage.

Cette partie s'appuie principalement sur des sources documentaires diverses (sites internet des organisations, presse, auditions de l'ANSES, témoignages) et sur des enquêtes de terrain qui donnent à voir les relations professionnelles telles qu'elles se déploient *réellement*, au niveau de la branche et sur les chantiers, et non telles qu'elles *devraient* être au regard des obligations légales et conventionnelles. Après avoir décrit les acteurs représentant les employeurs et les salariés, elle exposera le paradoxe qui caractérise le secteur du nettoyage, à savoir le contraste entre le dynamisme du dialogue social et de l'activité conventionnelle au niveau de la branche d'un côté et, de l'autre, sur les chantiers, la récurrence de situations conflictuelles, individuelles ou collectives, souvent en lien avec une non-application des droits (Denis, 2008).

2.2.4.1 Les représentants des employeurs et des salariés

Du point de vue des représentants de la branche du nettoyage domine une différence flagrante : alors que la représentation des entreprises de propreté est quasi-unitaire, les représentants des salariés sont dispersés.

2.2.4.1.1 *Un organisme majeur du côté patronal*

La Fédération des entreprises de propreté (FEP) est l'organisation représentative très majoritaire du côté des employeurs. Aux élections professionnelles de 2017 et de 2021, elle était en situation de quasi-monopole avec 94,2 % puis 94,7 % d'audience. Son concurrent, le Syndicat national des professionnels de la propreté et services associés (SNPRO), est devenu représentatif seulement en 2017, suite aux nouveaux critères de représentativité et son audience en 2021 était de 5,3 % (5,8 % en 2017)¹⁶⁸.

Le patronat du nettoyage s'est organisé dès le début du 20^e siècle, avec des premières chambres syndicales en région parisienne et en région Rhône-Alpes en 1936 (Sauviat, 1997). Il se structure en 1966 avec la création de la Fédération nationale des entrepreneurs de nettoyage de France qui devient, en 1990, la FEP. Ce changement de nom vise à insister sur le résultat (la propreté) plus que sur la pratique (le nettoyage) et traduit la volonté d'améliorer l'image du secteur et de professionnaliser le métier. En passant de l'idée qu'on retire du sale à celle qu'on produit du propre, le travail réel est mis à l'écart et invisibilisé (Reyssat, 2015, p. 196) puisque aucun verbe ne correspond au substantif « propre » (alors que l'on *nettoie*). Ce glissement conceptuel du nettoyage à la propreté atteste aussi l'inscription dans un univers normatif faisant intervenir l'hygiène, l'esthétique, l'ordre (Bretin, 1995, p. 159).

En tant qu'organisation patronale, la FEP développe tout un ensemble de démarches et de services qui lui permettent d'asseoir sa légitimité en tant que représentante des entreprises de nettoyage mais aussi représentante du secteur de façon plus large.

Sur son site, la FEP se présente comme le « principal porte-parole patronal auprès des salariés » qui « élabore le cadre conventionnel » et « négocie avec les partenaires syndicaux »¹⁶⁹. Elle est la voix des entreprises de propreté et les représente auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et de l'administration. En 2021 par exemple,

¹⁶⁸ Les chiffres sont disponibles sur le site du ministère du travail.

¹⁶⁹ <https://www.federation-proprete.com/missions-engagements/>

c'est la FEP qui signe avec l'Assurance-Maladie la convention nationale d'objectifs qui permet aux entreprises d'avoir accès à des subventions lorsqu'elles développent des actions de prévention. Au niveau de l'État, elle est l'interlocutrice privilégiée au moment des réformes touchant à des points de droit essentiels pour le secteur, comme le transfert de marché, et elle n'hésite pas à mener des stratégies de lobbying, par exemple au moment de l'élaboration des Ordonnances travail en 2017 (Delahaie et Fretel, 2021, p. 68). Enfin, elle est reconnue par la Commission européenne et participe au dialogue social au niveau européen.

La FEP est une organisation qui offre de nombreux services aux entreprises. En 2023, elle compte plus de 2 000 entreprises adhérentes, dont 88 % sont des PME, et se structure autour de 9 chambres/fédérations régionales aux tailles diverses : la Chambre régionale d'Ile-de-France regroupe à elle seule 639 entreprises adhérentes contre 315 à la FEP Région Ouest par exemple¹⁷⁰. La FEP met à disposition des entreprises de nombreux outils : des guides pour la gestion RH (recrutement, entretiens, formation, paie, enjeux de la diversité et de l'égalité professionnelle) et des points juridiques divers (fiscalité, contrat de travail, prévoyance...). Une rubrique « Prévention, Santé et Sécurité au travail et Handicap » regroupe sur le site des mémos concernant les obligations juridiques, des outils de diagnostic et de repérage des risques et des offres de formation sur différents thèmes (troubles musculo-squelettiques, amiante, handicap, harcèlement sexuel et agissements sexistes). La FEP a notamment établi des modèles pour le document unique d'évaluation des risques ou un livret d'accueil des salariés.

La FEP propose également de nombreuses mesures d'accompagnement ou d'offres de formation grâce à un réseau dense d'institutions, certaines financées par des cotisations de branche dédiées. Le Fare (Fonds d'actions et de ressources pour les entreprises de propreté) par exemple, créé en 1995, repose sur une cotisation de 0,15 % sur les salaires. Tourné initialement vers l'insertion des personnes en difficultés et l'alphabétisation des entrants, il réoriente en 2010 ses missions vers une politique de responsabilité sociétale et environnementale, notamment sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le Fare Propreté avait ainsi élaboré, suite à la loi du 17 août 2015 sur le compte personnel de pénibilité, un référentiel de pénibilité pour consolider les informations concernant des salariés fréquemment en temps partiel et en situation de multi-employeurs. Ce référentiel ne sera pas homologué (Delahaie et, Fretel, 2021, p. 72-73) mais atteste des démarches engagées pour offrir des services aux entreprises en phase avec l'actualité juridique.

Le réseau institutionnel très dense rattaché à la FEP, qui emploie au total 350 salariés en 2023, se compose également d'un office de qualification professionnelle (Qualipropre) et d'un institut de formation initiale et continue (INHNI)¹⁷¹. Cet organisme de formation propre au secteur, qui repose sur une sur-cotisation de 0,5 % sur la masse salariale dans cette branche, gère 7 centres d'apprentissage et 30 centres de formation continue.

Avec son label « le monde de la propreté », mis en avant dans toutes ses communications, la FEP se pose ainsi comme porte-parole du secteur dans son ensemble et pas seulement des employeurs. Cette stratégie de légitimation repose également sur sa capacité à produire des données complètes sur des aspects variés, grâce à sa cellule de recherche et développement. Le champ de ces données reste cependant ambigu et suppose une « vigilance particulière »¹⁷²

¹⁷⁰ Données consultées le 29/08/2023 sur les sites des chambres régionales de la FEP.

¹⁷¹ Voir les détails dans l'article de Philippe Jouanny (président de la FEP), « Pour une stratégie de RSE ambitieuse dans les métiers de la propreté », *Le Journal de l'Ecole de Paris du Management*, 2021, n°152, p. 39-45.

¹⁷² Cf. la brochure : Propreté Hygiène et Services associés, *Chiffres clés et actions prioritaire 2023*, 43 pages. www.monde-proprete.com.

puisque les chiffres reposent à la fois sur des sources publiques, des sources de branche, et sur une enquête sectorielle réalisée auprès d'entreprises dont le contour n'est pas précisé dans l'annexe méthodologique (une ambiguïté existe par exemple concernant le mode d'échantillonnage, réduit aux seules adhérentes à la FEP ou non).

Par le développement et la mutualisation de ses ressources, la FEP assoit sa légitimité pour représenter le secteur et pas seulement l'intérêt des directions d'entreprise. Ce double positionnement, de représentante patronale ou de représentante du secteur d'activité, est au cœur des revendications qu'elle défend. Trois sont particulièrement mises en avant ces dernières années. La première concerne la promotion des horaires en journée, pour faciliter l'accès aux transports en commun, améliorer les conditions de vie familiale et sociale et réduire l'absentéisme. Une autre préoccupation majeure concerne les problèmes de recrutement. Déjà importants, du fait du vieillissement de la population en poste (cf. Chapitre 3 « Population ») et de la désaffection des jeunes pour ces métiers, ils se sont accentués pendant la crise sanitaire (Bret et al., 2022). Enfin, la FEP regrette « *sa faible capacité de négociation* » avec les donneurs d'ordre, notamment publics, qui accordent un poids important au prix dans leur critère de sélection des marchés et font de la « *moins-disance sociale* » (audition du 14/11/2022 par l'Anses). Les revendications autour de l'emploi et des conditions de mise en œuvre des marchés privés et publics sont notamment au cœur des "24 solutions pour 2024" préconisées par la FEP tandis que la gestion de la santé et sécurité au travail et l'organisation du temps de travail représentent deux des 18 engagements mis en avant dans le référentiel RSE des entreprises de propreté qui est paru en 2021.

2.2.4.1.2 L'émiettement des organisations syndicales du côté des salariés

Du côté des salariés, on dénombre sept organisations syndicales, avec une représentativité et des moyens d'action variés.

Quatre organisations syndicales, depuis la réforme de la représentativité de 2008, passent le seuil des 8 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles pour pouvoir signer des accords collectifs. En 2017, la CGT reste l'organisation la plus représentative, avec 37,8 % d'audience dans le secteur de la propreté, score bien supérieur à son audience tous secteurs confondus (26,6 %). Sa position de leader s'effrite cependant légèrement depuis 2009 puisqu'elle disposait alors d'une audience de 42,4 %. Les deux autres organisations syndicales représentatives les plus présentes sont la CFDT et FO, qui toutes deux gagnent du terrain (de 17,6 % en 2009 à 23,1 % en 2019 pour FO). La CGT, la CFDT et FO sont les trois organisations qui participent à l'activité conventionnelle de la branche (Tableau 16).

La CFTC est implantée dans le secteur de façon marginale (8,9 % en 2017) et deux organisations n'ont pas passé le seuil des 8 % en 2017-2020 et ne sont pas considérées comme représentatives : UNSA (5,99 %) et Solidaires (3,68 %).

Tableau 16 : Les chiffres de la représentativité syndicale

		CFDT	CGT	FO	CGE-CGC	CFTC
2017-2020	Propreté	30,07 %	37,84 %	23,17 %	-	8,92 %
	Niveau national	31,01 %	26,59 %	17,64 %	13,77 %	11 %
2013-2016	Propreté	28,32 %	38,57 %	21,51 %	-	11,59 %
2009-2012	Propreté	28,69 %	42,4 %	17,63 %	0,92 %	10,36 %

Source : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/resultats>

Champ : Branche professionnelle 3043 pour « Propreté entreprises et services associés »

A cet éparpillement syndical s'ajoute la faible visibilité des salariés du nettoyage au sein des grandes fédérations. La CGT est l'organisation la plus ancienne de la branche et a investi le secteur du nettoyage dès les années 1970, à travers sa Fédération des Ports et Docks, qui historiquement prenait en charge les entreprises de manutention portuaire et ferroviaire. A la CFDT, la propreté est regroupée au sein de la fédération des Services (si les salariés dépendent de la convention de la propreté) et à FO, l'organisation syndicale la plus tardivement implantée dans le secteur, les salariés sont rattachés à la Fédération de l'équipement, de l'environnement, du transport et des services. Les salariés du nettoyage peuvent aussi être rattachés à deux fédérations différentes au sein d'une même organisation (cheminots et services à la CFDT) ou être divisés entre Union Départementale et fédération. Pour l'Ile-de-France et la région Rhône-Alpes par exemple, la structuration régionale l'emporte au sein de la CGT : des « collectifs propreté » – parfois dissidents par rapport à la fédération – sont créés à l'intérieur des unions locales et des unions départementales. Les choix organisationnels des syndicats ne sont donc « ni homogènes (d'une organisation à l'autre), ni consensuels (à l'intérieur de chaque organisation) » (Denis, 2009a, p. 107).

En termes de représentativité, un point de débat porte sur le positionnement des syndicats à l'égard du rattachement aux entreprises de propreté ou aux entreprises donneuses d'ordre. L'enjeu est de déterminer la « communauté de travail » à laquelle les agents de nettoyage appartiennent et donc celle dont doivent relever leurs représentants. Du point de vue des élections professionnelles, la loi du 20 août 2008 a cherché à renforcer le socle électif de la représentativité par le biais de mesures censées répondre aux difficultés soulevées par les pratiques de sous-traitance et d'externalisation. Dans le secteur du nettoyage, l'extension de la catégorie de « salariés mis à disposition » aux sous-traitants était censée permettre aux salariés de la propreté de voter aux élections professionnelles dans l'entreprise donneuse d'ordre (à condition d'avoir un an minimum de présence dans les locaux) mais cette possibilité a été critiquée à la fois par les organismes patronaux et syndicaux (Denis, 2018). Les organisations syndicales de la branche – tout comme la FEP – ont mis l'accent sur le fait que les salariés de la propreté n'étaient pas intégrés de façon permanente à la communauté de travail des entreprises utilisatrices. Ils ont défendu « une identité et une régulation professionnelles qui leur soient propres » (Denis, 2018, p. 18) et ont signé un avenant à la convention collective donnant pour règle de voter dans l'entreprise employeuse et non utilisatrice¹⁷³. Les arguments étaient que le lien de subordination rattache le salarié à l'entreprise de propreté et non au donneur d'ordre et que la convention collective n'est pas la même. Pourtant, cette délimitation de la communauté de travail ne va pas de soi quand nombre de salariés ont pour point d'ancrage le site sur lequel ils travaillent depuis des années – des décennies parfois – et non l'entreprise qui les emploie et qui change au gré des transferts de marché (Devetter et Valentin, 2021 ; Denis, 2009b). Les occasions de se rendre au sein des entreprises employeuses sont en outre rares, voire inexistantes pour la plupart des agents de nettoyage disséminés sur les sites.

De ce fait, certains syndicats ont fait un choix organisationnel différent et le rattachement aux entreprises de propreté n'est pas unanime : l'Union Syndicale Solidaires fait ainsi adhérer les agents de nettoyage dans le même syndicat que les salariés des donneurs d'ordre et

¹⁷³ Cet avenant a été déclaré nul et non avenant car contraire aux dispositions d'ordre public par le Conseil d'Etat, dans une décision du 23 décembre 2010.

développe une section d'agents du nettoyage au sein de chaque fédération (SUD-Rail, SUD-PTT, SUD-Santé sociaux...) (Denis, 2009a)¹⁷⁴. Quant au syndicat CNT-SO, il n'est pas une organisation représentative et il intervient principalement par le biais d'actions juridiques ou de soutien aux mobilisations. Son ancrage dans le courant révolutionnaire, issu de l'anarcho-syndicalisme, l'incite à construire des actions syndicales en dehors de toute représentation au sein de l'entreprise (Doumenc, 2019 ; Benchehboune, 2020). Ce petit syndicat, principalement implanté à Paris et en région Rhône-Alpes (Lyon, Marseille), s'est spécialisé depuis quelques années dans le secteur du nettoyage.

La relation triangulaire propre à la sous-traitance affaiblit donc le socle électif et fragilise les possibilités de représentation des salariés au sein des entreprises. En 2017, le taux de participation au niveau de la branche était de 35,3 %, soit 7,6 points de moins que le taux de participation nationale (Denis, 2018, p. 14). Il était en outre réparti de façon très inégale : le vote dans le nettoyage est plutôt concentré sur les gros chantiers, ceux de la SNCF, de la RATP, des hôpitaux, où la densité d'adhérents et la présence syndicale sont plus fortes. Dans les grandes entreprises ou administrations, qui concentrent une forte densité de personnel, la représentation sociale et syndicale est possible : des délégations syndicales sont instaurées, les institutions représentatives du personnel existent et les élections professionnelles se tiennent (en général à distance). La césure est forte avec les petites entreprises où de telles institutions sont inexistantes et où les élections sont difficiles à organiser (Denis, 2018). Comme dans n'importe quel secteur d'activité, la taille des entreprises est donc un facteur discriminant de la présence syndicale (Bérout et al., 2008).

La difficulté des relations professionnelles est cependant accentuée dans le nettoyage par différents éléments. L'article 7 de la convention collective, privilégiant la continuité de l'emploi et non de l'employeur, a pour effet de transférer les délégués d'un site d'une entreprise à l'autre en cas de passation des marchés, ce qui implique à chaque fois une réorganisation des mandats (si le mandat sur site est déjà occupé par exemple). L'accès difficile à l'écrit – voire à la langue française pour les agents immigrés du nettoyage, largement majoritaires notamment en Île-de-France (cf. section « Population ») – pèse également sur la capacité à déchiffrer les tracts et à s'exprimer par le vote, surtout quand celui-ci se fait par correspondance du fait de la dissémination des sites. L'illettrisme et l'illectronisme, fréquents parmi cette population salariée vieillissante et peu diplômée, amplifient également les difficultés d'accès au vote électronique, dont les modalités ne sont guère compréhensibles sans aide mais celle-ci fait souvent défaut du fait de l'isolement.

Malgré leur dispersion et leurs difficultés d'implantation, les organisations syndicales portent des revendications très semblables. Les premières concernent la revalorisation salariale et notamment la réévaluation des coefficients classificatoires (dont dépend la rémunération de chaque poste), la création ou l'augmentation de primes (de transport, de panier, de fin d'année, de blanchisserie) et l'instauration d'un 13^e mois. L'amélioration des conditions de travail constituent « l'autre bloc revendicatif majeur » (Denis, 2009b, p. 109) : l'augmentation des cadences et l'intensification du travail qu'elle engendre sont ainsi régulièrement dénoncées, notamment au moment des reprises de marché (cf. la partie plus bas sur les mobilisations).

Des revendications portent enfin sur les mauvaises conditions matérielles de travail. Les entreprises de propreté ne fourniraient pas ou ne renouvelleraient pas assez souvent les équipements. Lors de son audition par l'Anses, la CGT évoque par exemple des tenues qui sont parfois utilisées pendant trois ans quand elles sont censées être fournies tous les six mois. Au moment de la crise sanitaire en 2020-2021, le manque d'équipements de protection

¹⁷⁴ Un Sud nettoyage Ile-de-France a cependant vu le jour en 2014.

individuelle est devenu particulièrement criant sur certains chantiers, à tel point que les donneurs d'ordre ont parfois dû pallier ces défaillances (Bret et al., 2022). Les difficultés anciennes liées au lavage des tenues sur le lieu de travail ont par exemple été exacerbées par la crainte de ramener le virus chez soi en lavant à domicile un équipement contaminé (ibid., p. 22). Une autre revendication récurrente en matière de conditions de travail concerne l'absence de locaux adéquats pour se changer et stocker le matériel. Dans son audition par l'Anses, la CFDT insiste sur la nécessité de co-responsabiliser les entreprises utilisatrices qui ne mettent pas toujours à disposition des locaux adaptés et opérationnels (des locaux encombrés, des locaux de stockage des produits chimiques non ventilés, pas de vestiaires...). Enfin, tous les syndicats auditionnés par l'Anses plaident pour un travail en journée et estiment que le frein majeur à cette organisation du travail vient des donneurs d'ordre. Le renforcement de la lutte contre l'illettrisme est également mentionné par plusieurs syndicats comme un moyen de favoriser une meilleure connaissance des droits et des promotions au sein de l'entreprise.

Dans bien des mobilisations collectives (cf. plus loin), les revendications de droits nouveaux tendent à s'effacer devant des réclamations portant sur le simple respect du droit du travail (à commencer par le versement régulier du salaire) et de la convention collective.

2.2.4.2 Dynamisme de l'activité conventionnelle au niveau de la branche *versus* une difficile implantation syndicale dans les entreprises et sur les chantiers

2.2.4.2.1 Une forte régulation de branche

Le secteur du nettoyage, par comparaison avec d'autres secteurs, se caractérise par une intense négociation collective au niveau de la branche et un attachement de tous les acteurs représentatifs à la convention collective. Dès les années 2000, une enquête comparative réalisée dans huit secteurs constate « la vitalité de la régulation de branche » dans le nettoyage (Jobert, 2003, p. 11). Les représentants de la direction participent régulièrement aux structures de branche et se réfèrent quasi tous au système formalisé de classification de la convention collective de branche pour fixer les salaires, le montant des primes d'ancienneté et les règles de mobilité (Jobert, 2003). 88 % des entreprises de propreté estiment alors primordial de suivre les recommandations de branche en matière salariale.

La conviction que la branche est le lieu le plus pertinent de régulation professionnelle est partagée par l'ensemble des représentants élus. Pour les syndicats, la régulation de branche est une façon plus sûre d'établir un statut professionnel protecteur commun pour des salariés amenés à changer d'employeur régulièrement au fil des marchés ou en situation de multi-employeurs. Elle importe d'autant plus que leur implantation difficile dans les entreprises, à cause de la dispersion des sites et de la précarité des salariés, affaiblit leur possibilité de construire un rapport de force dans le cadre de négociations d'entreprise. Côté employeurs, l'attachement à une régulation au niveau de la branche s'explique par la nécessité d'éviter les pratiques de dumping social, dans la mesure où la concurrence entre entreprises passe largement par les prix et le coût du travail. Tous les acteurs de branche s'accordent donc pour préserver son rôle et privilégier une gestion paritaire. Pour autant, la branche n'est pas « un espace consensuel » (Jobert, 2003, p. 23) et les relations peuvent être tendues au moment des négociations salariales.

Un indice du dynamisme des négociations au niveau de la branche est le nombre d'avenants signés en lien avec la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services

associés du 26 juillet 2011. Depuis, 62 avenants ont été signés : 14 sur des questions de classifications et de salaires et 48 sur des sujets autres, allant des primes annuelles et des indemnités de transport au recours aux contrats courts, en passant par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le droit syndical ou le régime de frais de santé obligatoire du personnel non-cadre¹⁷⁵. Le secteur de la propreté vote tous les ans une revalorisation salariale, ce qui n'est pas le cas d'autres secteurs comme celui des Hôtels, cafés, restaurants (Doumenc, 2022, p. 102), dont la convention collective a depuis 2011 donné lieu à 9 avenants salariaux seulement. En mai 2021, la branche de la propreté a également signé, avec la CGT, FO et la CFTC, un accord rénovant les classifications d'emploi de 2002 et instaurant par exemple le passage automatique des salariés de premier niveau vers le second dès lors qu'ils ont un an d'expérience. Ces revalorisations salariales ont cependant un effet limité sur les revenus étant donné la prédominance des emplois à temps partiel dans le secteur (cf. plus haut) : les agents d'entretien ne touchent finalement, du fait de leur contrat à temps partiel, toujours qu'un « salaire partiel », inférieur au Smic, et ces « miettes d'emploi » les cantonnent parmi les travailleurs pauvres (Angeloff, 1999).

La prédominance de la branche et l'absence de négociations au niveau des entreprises de propreté restent les caractéristiques majeures du secteur du nettoyage actuel. D'après les données de l'enquête REPONSE de la Dares en 2017, la propreté fait partie des établissements avec une « normalisation forte au niveau de la branche » (Delahaie et Fretel, 2021, p. 47). Les entreprises de propreté sont ainsi plus nombreuses que la moyenne à se référer exclusivement à la convention collective de branche pour leur politique salariale. La négociation de branche apparaît ainsi, dans ce secteur centré sur le transfert des salariés, comme le moyen de « limiter les distorsions de concurrence entre entreprises et d'unifier les conditions de travail et d'emploi des salariés » (ibid., p. 54). En cas de changement de prestataire, les entreprises sont en effet, du fait de l'article 7 de la convention collective, amenées à reprendre les contrats de travail et à intégrer les salariés à leurs effectifs. Pour les syndicats, limiter la concurrence sur les salaires importe pour garantir le transfert de primes habituellement attachées à l'entreprise : la convention est censée permettre le maintien des avantages acquis, du fait de l'ancienneté par exemple. Les syndicats sont ainsi attachés à un « bloc de rémunération » (salaires minima + principales primes), tel que défini par l'organisation patronale (Delahaie et Fretel, 2021, p. 65) et y voient une façon d'améliorer la situation des salariés et la lisibilité de leur rémunération quand ils ont des employeurs multiples. Pourtant, dans les faits, l'article 7 est « peu efficace pour maintenir les avantages acquis chez d'autres employeurs » (Devetter et Valentin, 2021, p. 128).

Les auditions faites par l'Anses confirment cet attachement à une régulation de branche. La FEP considère ainsi le dialogue social « *mature* » et « *efficace* » et Force Ouvrière exprime son attachement à la convention collective comme moyen d'encadrer le secteur du nettoyage, en affirmant que celle-ci est « *de haut niveau* ». Les difficultés viennent cependant, pour ce syndicat comme pour les autres organisations syndicales, de l'absence de contrôle et d'outils pour la faire appliquer, les entreprises y dérogeant couramment.

2.2.4.2.2 Une difficile et inégale implantation syndicale dans les entreprises et sur les chantiers

Au niveau des entreprises, à l'inverse, les négociations collectives et les accords sont rares. Les instances représentatives du personnel sont peu nombreuses et leur rôle est souvent

¹⁷⁵ D'après le site Légifrance consulté le 28/08/2023.

réduit. Dans les grandes sociétés de propreté, la transformation des CHSCT en CSE avec la réforme de 2017 (cf. plus haut) a conduit à une réduction de leur nombre : alors que chaque agence avait son CHSCT, les CSE existent désormais au niveau central ou couvrent plusieurs agences à la fois. Les commissions hygiène en leur sein sont en outre facultatives. Dans une enquête menée en 2019-2020 sur les instances de représentation professionnelle dans les entreprises « éclatées », notamment du fait de la sous-traitance, les deux entreprises de propreté étudiées disposent ainsi d'une instance centralisée au niveau national mais leurs Comités sociaux et économiques (CSE) sont perçus – et utilisés par les directions – comme des instruments d'harmonisation, entre agences, des dispositions concernant la gestion du personnel et non comme un lieu de consultation (Thévenot et al., 2022, p. 30). Aucun CSE n'existe au niveau des différentes agences et les agents de nettoyage, qui ont très peu de relations au-delà de leur site, n'ont ainsi pas d'instance où se rencontrer et échanger. En outre, quand les CSE existent, ce ne sont pas nécessairement eux qui y siègent en tant qu'élus. Lors de son audition par l'Anses, la société Cleany, qui compte 425 collaborateurs réalisant essentiellement du nettoyage de bureaux en Île-de-France, déclare par exemple que le CSE de l'entreprise comprend 10 membres dont 4 managers et 6 chefs d'équipes mais aucun *cleaner*.

Du fait de la sous-traitance, les délégués syndicaux dans les entreprises de propreté sont contraints de développer un « syndicalisme de chantier » (Denis, 2009a, p. 110) pour avoir accès aux nettoyeuses et aux nettoyeurs. Dispersés sur les chantiers, les salariés du nettoyage ont généralement peu de contacts avec l'entreprise en dehors de leur chef d'équipe, éventuellement du chef de site, et ils ont rarement l'occasion de venir au siège. Pour eux la réalité du travail est le chantier, où ils exercent parfois depuis des années, et non l'entreprise de propreté qui change régulièrement au gré des appels d'offre et des marchés. Or ce syndicalisme de chantier se heurte à de multiples obstacles. Les délégués syndicaux ne disposent d'aucun local pour rencontrer les salariés, puisque les entreprises donneuses d'ordre n'en mettent pas à la disposition des syndicats des entreprises de propreté, et ils n'ont pas connaissance des horaires des salariés, souvent fragmentés (Benchehboune, 2020). La dispersion des lieux et la fréquence des temps partiels et des horaires décalés réduisent les chances de pouvoir les rencontrer sans avoir des contacts sur place, par exemple avec les syndicats des donneurs d'ordre (Denis, 2009a, 2009b). Quand les chantiers sont petits et éloignés, faire des tournées implique d'avoir une voiture et de faire des longs temps de trajet (cf. témoignage ci-dessous). Dans leur travail de représentation syndicale, les délégués sont également dépendants des pratiques des entreprises de propreté, qui peuvent accentuer leurs difficultés d'accès aux agents de nettoyage en augmentant leur périmètre d'intervention par exemple. Enfin, la réforme récente fusionnant les instances de représentation au sein des CSE a considérablement alourdi la tâche des représentants du personnel et réduit la possibilité de jouer leur rôle d'alerte et d'information à propos des problèmes rencontrés sur les chantiers.

Témoignage d'une déléguée syndicale centrale (au niveau régional), élue au Comité Social et Économique d'une grande entreprise du nettoyage :

Françoise D. [nom fictif], agent de nettoyage dans les bureaux d'une usine depuis 26 ans, est syndiquée à la CGT depuis ses débuts. Très impliquée à différents niveaux dans son syndicat, elle raconte les difficultés qu'elle a à exercer son mandat actuel de déléguée syndicale centrale et d'élue au CSE au sein d'une des entreprises leaders du marché de la propreté. Son périmètre social s'étend sur onze départements de la région de l'Est de la France et pour aller visiter certains chantiers, où travaille une dizaine de salariés, elle doit faire 5,5 heures de route. « On est obligé de partir sur deux jours, tu ne peux pas faire autrement. Il y a eu un

regroupement des périmètres en 2019, ils les ont agrandis. » Son périmètre couvre plus de 1 000 salariés mais à peine 200 équivalents temps plein et elle ne peut, au mieux, réaliser que deux visites de chantiers par mois malgré la majoration de ses heures de délégation (30 heures au lieu des 24 heures inscrites dans le Code du travail). Le périmètre de son CSE couvre en outre deux secteurs d'agence ce qui démultiplie les interlocuteurs, les directeurs d'agence venant par roulement une fois sur deux au CSE qui se réunit mensuellement. Les élus du CSE ne disposent en outre pas de local et elle n'a, en tant que secrétaire du CSE, ni ordinateur, ni bureau, ni ressources pour réaliser des tracts ou envoyer du courrier. Françoise D. déplore longuement le manque de moyens dont elle dispose pour faire face à l'ampleur des manquements à la sécurité qu'elle constate lors de ses tournées d'inspection :

« Moi, je suis très pointilleuse sur les FDS [fiches de données sécurité], pour les produits. Les salariés, comme ils n'ont pas de produits, ils en achètent. Tu trouves du Monsieur Propre, de l'ammoniac parce qu'ils n'ont rien pour enlever... C'est affreux... parce qu'ils n'ont pas le produit, parce que l'appel d'offre est économique. (...) L'agent de maîtrise, elle va mettre une personne, en face d'elle un chariot, avec un balai. Et il faut voir les balais, moi je prends des photos sur les chantiers, il n'y a plus de poils, elles balaient avec le bois du balai. Nous, on fait des tournées d'inspection, et le lendemain j'écris un rapport : « veuillez mettre à disposition des salariés... ». Alors après ça se fait. Je n'envoie pas directement à l'inspection du travail parce que sinon elle aurait quatre courriers par jour de ma part. Mais je mets en copie l'inspection du travail, la médecine du travail, et huit jours après on retourne sur le chantier pour vérifier. Ou on a pris le numéro de téléphone d'un ou deux salariés du site, on les appelle « ah oui, oui, on a eu ». On va sur les chantiers, les dames se trimbalent avec leur sac à main sur leur chariot. Je visite le local produit, pas de bac de rétention produits dangereux, corrosifs, etc. Les filles, elles n'ont aucune formation. On ne met jamais le produit avant l'eau parce qu'il peut y avoir éclaboussure, pas de lunettes de sécurité, pas de bac de rétention, pas d'aération dans le local alors qu'il y a des produits dangereux, c'est le Code du travail ça et ça crée des accidents du travail qui peuvent être graves... Quand tu perds un œil, tu l'as perdu. Donc l'histoire du sac à main, « montrez-moi le local vestiaire ». Bah il n'y en a pas. Leurs vêtements sont sur le chariot, il n'y a pas de local. Alors que le client est obligé de mettre à disposition de l'entreprise sous-traitante un local vestiaire, un local produits. Au CSE, il y a 40 questions à l'ordre du jour tous les mois. » (Entretien réalisé en février 2022 dans le cadre d'une enquête pour la Dares).

La faible implantation syndicale dans le secteur est confirmée par les résultats de l'enquête Conditions de travail de la Dares. En 2019, les salariés du nettoyage ne sont pas beaucoup moins syndiqués que l'ensemble des salariés (13 % contre 14 %) mais l'écart se creuse concernant les salariés externalisés en sous-traitance (7,5 %). De la même façon, 33,5 % des salariés du nettoyage (contre 34 % pour l'ensemble des salariés) ont participé au cours des 12 derniers mois à une discussion autour des problèmes liés au travail avec un représentant du personnel mais cela concerne seulement 26 % des agents de la propreté externalisés (contre 38 % des agents de service du public). Les salariés du nettoyage externalisés et pris dans une relation triangulaire entre leur employeur et le donneur d'ordre sont donc, comme le montrent aussi les enquêtes de terrain, moins bien couverts que leurs homologues dans le même secteur d'activité mais subordonnés à un employeur public (Devetter et Valentin, 2021). L'accès limité aux syndicats s'explique aussi par les caractéristiques socio-démographiques de cette population salariée (voir dans le chapitre 3). Le faible niveau de formation est de façon générale un facteur de moindre syndicalisation (Béroud et al., 2008) et un rapport difficile à l'écrit rend difficile le décryptage des tracts. S'y ajoute aussi, pour les travailleurs récemment

immigrés, majoritaires dans certains bassins d'emploi, la faible maîtrise de la langue française qui entraîne, comme le rappelle la CFDT dans son audition, des « difficultés de communication » à l'écrit comme à l'oral. Dans les enquêtes qualitatives, les chantiers avec une implantation syndicale forte et susceptible de déboucher sur des actions collectives ont pour caractéristique souvent la présence d'un délégué syndical capable de circuler entre la langue française et celle des nettoyeurs (Puech, 2005a ; Denis, 2009b ; Doumenc, 2022). Dans des collectifs de travail éclatés à cause d'une grande variété de lieux et d'horaires de travail, les liens d'interconnaissance et de sociabilité extérieurs au travail jouent un rôle important : l'inscription « dans les espaces d'entre-soi communautaires et populaires » peut renforcer et soutenir les engagements syndicaux (Doumenc, 2021a, p. 79) et expliquer des configurations socio-spatiales différentes selon les chantiers. A l'inverse, la distance sociale et culturelle entre les salariés du nettoyage en sous-traitance et les délégués syndicaux peut contribuer à une faible syndicalisation (Denis, 2009a ; Benchehboune, 2020) ou multiplier les incompréhensions, voire les tensions dans les rencontres et le suivi individuel (Nizzoli, 2015). Enfin, le recours aux délégués syndicaux peut être découragé, sur certains chantiers, par une méfiance à leur égard quand ceux-ci sont perçus comme n'étant pas du côté des salariés, par exemple lorsqu'ils sont à la fois délégués et chefs d'équipe. De façon plus ou moins tacite, « des promotions semblent ainsi parfois accordées aux représentants syndicaux en échange de « leur silence » - promotion pouvant correspondre au passage à temps complet » (Puech, 2005, p. 259), comme en témoigne une femme de chambre :

« quand je suis devenue déléguée, mon patron m'a fait passer à temps complet pour que je ne parle pas des conditions de travail qu'on a vécues depuis x temps. Mais mes collègues font toujours la même chose... »

- Vous êtes à temps complet alors ?

- Oui, et je fais vingt-deux chambres. J'étais censée en passant à temps complet ne pas parler, ne pas revendiquer, ne pas défendre la condition que j'ai vécue depuis x temps. Ils m'ont fait passer à temps complet pour que je me taise. Mais ça n'a pas marché ! (...) Je lui ai dit : ça veut pas dire que si j'accepte que tu me mettes à temps complet, je ne vais pas défendre les salariés. Lui, il a dit que je l'embête, mais pour moi, c'est pas pour l'embêter, je défends les salariés mais c'est pas pour l'embêter. Même s'il me donne un contrat de dix heures par jour, je défendrai les salariés » (extrait d'entretien cité dans Puech, 2005, p. 259).

Dans un secteur où les salaires sont bas et les contrats à temps partiel la norme, les moyens de pression de la direction sont démultipliés¹⁷⁶.

L'absence de couverture syndicale, qui réduit les possibilités de recours pour faire respecter le droit et organiser des actions collectives revendicatives, n'est pas propre au secteur de la propreté en France. Elle se retrouve dans tous les pays où le nettoyage a été externalisé et repose sur des travailleuses et des travailleurs précaires, souvent des femmes et des immigrés. Pour faire face à ces difficultés d'implantation, une confédération syndicale aux États-Unis dans les années 1990 a développé une stratégie de syndicalisation innovante par rapport aux structures habituelles, centrées sur le lieu de travail. La stratégie du *community*

¹⁷⁶ Des cas de corruption par les directions ont par ailleurs été relayés par la presse à l'occasion de diverses affaires judiciaires. Par exemple : Francine Aizicovici, « Grand ménage autour du syndicat CGT de la propreté en Ile-de-France », *Le Monde*, 20 février 2016 ; Gael Cérez et Etienne Merle, « Gros salaires et syndicalisme aux ordres : révélations sur un système abusif à ISS Propreté », *Médiapart* (avec Médiacités), 2 mai 2023. Ces pratiques illégales conduisent généralement soit à l'exclusion des syndicalistes corrompus (avec parfois constitution de partie civile contre eux s'il y a procès), soit à une scission à l'intérieur même du syndicat avec la création d'un collectif syndical dissident.

organizing (ou *organizing*) consiste à recruter des adhérents en s'appuyant sur les liens d'interconnaissance et de solidarité noués en dehors du cadre professionnel, pour surmonter l'obstacle de la dispersion des lieux et des horaires de travail et « enrayer cette fatalité de la sous-représentation syndicale » des travailleuses et travailleurs précaires (Yon, 2020, p. 119). Cette stratégie s'inspire du mouvement Justice for Janitors, lancé à Los Angeles en 1995 au moment où les métiers de nettoyage et de gardiennage des bureaux avaient été externalisés à des sous-traitants. La campagne d'alors, portée à l'écran dans le film de Ken Loach *Bread and Roses*, avait duré trois semaines et mobilisé une large communauté comprenant à la fois les familles, les petits commerces, les églises et les associations (Kesselman et Sauviat, 2017). La stratégie de l'*organizing*, perçue comme un moyen de revitaliser les syndicats en intégrant des populations qui lui étaient traditionnellement distantes et qui sont de plus en plus nombreuses avec les transformations de l'emploi, a fait des émules dans différents pays, par exemple en Angleterre à partir de 2004 avec la campagne Justice for Cleaners (Scandella, 2009), ou encore aux Pays-Bas (Knotter, 2017) et, plus marginalement, en France (Benchehboune, 2020). Cette stratégie reste cependant minoritaire dans les pratiques des syndicats, notamment parce qu'elle concentre des ressources militantes et financières importantes, pour payer les permanents (*organizers*) chargés de contacter les salariés sur leur lieu de travail et d'être à leurs côtés dans leurs lieux de vie et de loisirs pour les mobiliser.

2.2.4.3 Un droit insuffisamment protecteur

Si la convention collective de la propreté est une référence essentielle pour les acteurs de la branche, elle n'est pas toujours relayée sur le terrain des entreprises du fait de la faible couverture syndicale. La distance entre les salariés et leurs représentants, l'organisation du travail et les caractéristiques de la population entraînent une forte méconnaissance des droits dans une situation où les collectifs de travail sont déjà fragiles voire absents. Le problème serait donc « moins celui du contenu des accords négociés que celui de leur application dans les chantiers » (Denis, 2008, p. 49). De nombreuses enquêtes de terrain, réalisées depuis le début des années 2000 dans le cadre de thèses de sociologie ou de science politique (Puech, 2005 ; Nizzoli, 2015 ; Reyssat, 2015 ; Doumenc, 2022) ou de rapports de recherche (Denis, 2008 ; Bret, Serre, Wagner, 2022 ; Bret, 2023), attestent la récurrence des situations de non-respect du droit dans le secteur du nettoyage. La convention collective de la propreté et le droit du travail en général s'avèrent peu protecteurs dans les faits car les règles sont souvent interprétées au détriment des salariés ou pas appliquées.

Face à ces situations, deux modalités d'action sont observées dans les enquêtes : les salariés peuvent avoir individuellement recours au tribunal ou se mobiliser collectivement dans le cadre d'arrêts de travail, généralement longs. Les conflits individuels ou collectifs du travail, par le biais du contentieux ou de la grève, sont les deux voies les plus courantes dans ce secteur où les syndicats ont du mal à s'implanter sur les chantiers, quand les salariés sont sans protection.

2.2.4.3.1 *Accompagnement juridique et litiges dans les tribunaux*

Malgré l'absence de chiffres concernant le nombre de litiges prud'homaux impliquant des entreprises de propreté, plusieurs indices laissent penser que la justice est un recours

important pour les salariés du nettoyage en cas de conflit et de non-respect du droit¹⁷⁷. Le premier indice est la forte présence du secteur du nettoyage parmi les affaires que traitent les conseils de prud'hommes en référé : dans son enquête réalisée en Ile-de-France en 2017, Frédéric Salin constate qu'un quart des requérantes étrangères de classes populaires travaille dans le secteur du nettoyage et que les cas de non reprise de personnel au moment du changement d'entreprise font partie des « illégalités routinières » au tribunal (Salin, 2020, p. 577).

Un autre indice est l'intensité de l'activité syndicale en lien avec les permanences juridiques. En 2009 déjà, Jean-Michel Denis avait constaté que les demandes très nombreuses émanant de agents du nettoyage méconnaissant leurs droits avaient conduit toutes les organisations syndicales du secteur à organiser des permanences juridiques plusieurs fois par semaine (Denis, 2009a, p. 121). Dans son audition par l'Anses en 2023, Force Ouvrière constate que les salariés du nettoyage recourent généralement au syndicat pour un non-respect de leurs droits et que le secteur de la propreté est le secteur le plus représenté dans les dossiers « engagés » par le syndicat devant le conseil des prud'hommes. La CNT-SO fait le même constat lors de son audition par l'Anses : elle déclare défendre chaque mois 60-70 dossiers de salariés du nettoyage devant les conseils des prud'hommes et estime que 20 à 40 personnes viennent par jour à ses permanences pour des questions de droit. Saphia Doumenc, qui a enquêté dans les permanences juridiques de ce syndicat à Marseille et à Lyon entre 2016 et 2020 avait aussi observé la récurrence des situations de non-respect du droit, tout en précisant qu'elles n'étaient pas toujours le motif premier du recours au syndicat. Les salariées du nettoyage qui se rendent dans les permanences n'ont en effet pas toujours conscience de (tous) leurs droits au moment où elles font cette démarche : si « elles se doutent de l'irrégularité de certaines pratiques, qui sont au fondement de leur venue, elles n'imaginent pas que les employeurs font à ce point fi du Code du travail. » (Doumenc, 2022, p. 292). Le plus souvent, elles viennent pour un litige qui est perçu comme interpersonnel et lié à la personnalité de leur employeur ou d'un chef d'équipe et elles découvrent ce faisant le caractère structurel d'autres infractions subies, au-delà de leur grief initial. Comme le constatait déjà Cristina Nizzoli dans son enquête auprès des permanences juridiques tenues par l'Union Départementale CGT de Marseille au début des années 2010 : « les infractions à la convention collective constituent la norme pour les salariés les plus dominés » (Nizzoli, 2015, p. 86). Les salariés saisissent peu le syndicat pour les problématiques qui font partie de leur quotidien, comme les irrégularités de paiement : c'est à l'occasion des mobilisations, des permanences ou des entretiens (Puech, 2006 ; Nizzoli, 2015 ; Benchehboune, 2020 ; Doumenc, 2022 ; Bret et al, 2022) que sont évoqués des cas de bulletins de salaire ne prenant pas en compte les heures effectives de travail (notamment dans l'hôtellerie), des heures complémentaires, supplémentaires ou des heures consacrées à une tâche qualifiée (comme le décapage) payées sans les majorations, des cartes de transport non remboursées, des acomptes non sollicités versés à un montant inférieur du salaire dû, etc. Si ces pratiques ne sont bien sûr pas le fait de toutes les entreprises, leur existence est cependant évoquée par des acteurs divers, qu'il s'agisse des syndicats, de dirigeants de petites entreprises ou de cadres de grandes sociétés, ce qui laisse penser qu'elles sont loin d'être totalement marginales :

« On se bat tous les jours pour notre profession. Pour être reconnu, pour valoriser notre profession, pour valoriser nos salariés Et derrière, bien entendu, c'est un peu tout ça mis par terre par les grosses sociétés. Par leurs pratiques. Moi j'ai des

¹⁷⁷ Pour combler cette lacune, on pourrait imaginer des enquêtes de victimation sur les infractions au droit du travail ou des statistiques judiciaires qui feraient apparaître les secteurs d'activité.

salariés qui viennent de grosses sociétés. Quand ils me disent - et ça, ça existe depuis des années, j'entends toujours les mêmes ritournelles - voilà comme on est traité, voilà nos bulletins de salaire, les congés payés ne sont pas payés, les heures supplémentaires ne sont pas payées... Terrible, terrible ! Et ils sont baladés parce que tous les trois ans, avec l'annexe 7, il y a un transfert des salariés (...). Et à chaque reprise, on leur sabre leurs heures parce qu'il faut serrer les temps. » (Patronne, 40 salariés, 8 février 2022) (cité par Bret et al, 2022, p. 96)

« Ils vont au plus bas. Ils font un appel d'offres, il y a plusieurs entreprises qui répondent à cet appel d'offres, et là, du coup, c'est à celui qui prendra au ras-des-pâquerettes. Mais qui dit au ras-des-pâquerettes dit que les salariés seront mal payés parce qu'ils vont faire des heures où les trois quarts seront payées et les autres ne seront pas payées, parce qu'ils vont devoir tirer sur la corde pour essayer de récupérer, d'être un peu rentables. Au niveau des produits, des consommables, pareil, ils n'auront pas tout. Là, nos anciens salariés sont en souffrance. Après c'est les marchés. Mais les marchés, ce sont des gens qui sont derrière le bureau, qui ne connaissent pas le terrain. » (Responsable de secteur, grand groupe, 4 février 2022) (cité par Bret et al, 2022, p. 97)

« Les entreprises profitent de l'analphabétisme des populations du nettoyage pour leur faire signer des contrats et des avenants de contrat en leur défaveur, en leur mettant la pression et en ne leur laissant pas le temps pour y réfléchir. C'est notamment pour cette raison que les salariés viennent nous voir mais souvent trop tard. Les entreprises sont rodées et connaissent toutes les combines pour enlever un euro par ci un euro par là sur les fiches de paye car les salariés ne savent pas lire » (syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Île- de-France) (cité par Denis, 2008, p. 121).

Les avocats spécialisés dans le droit du travail font un constat similaire. Généralement, les salariés du nettoyage les sollicitent suite à un licenciement, qui reste le motif majeur des litiges individuels aux prud'hommes (Guilloneau et Serverin, 2015). Ils ne sont pas saisis en lien avec des questions salariales mais découvrent, en montant les dossiers pour les prud'hommes, à quel point les pratiques illégales en la matière sont fréquentes. Les primes d'ancienneté par exemple sont souvent remises à zéro au moment du changement de prestataire (cf. encadré plus bas). Un autre motif de conflit, propre au secteur de la propreté, tient à la clause de mobilité qui est inscrite dans l'article 7 de la convention collective du nettoyage. Souvent utilisée, là encore, à l'occasion du changement d'entreprises prestataires, elle est au cœur d'un conflit d'interprétation pour savoir si ce changement de lieu de travail relève d'une modification substantielle du contrat de travail, et donc refusable par le salarié sans risque de licenciement, ou non (cf. encadré).

Témoignages d'avocates défendant régulièrement des agents de propreté aux conseils des prud'hommes : exemples de problèmes récurrents (entretiens de 2022)

La prime d'expérience :

Rosine N. [nom fictif] est avocate depuis 1998 au barreau de Versailles. Elle exerce seule et comporte dans sa clientèle une part importante d'agents de propreté, qui font appel à elle par le bouche-à-oreille. Depuis une quinzaine d'années, elle plaide contre des entreprises de propreté très différentes et retrouve à chaque fois les mêmes infractions :

« Ce que je constate c'est que le licenciement n'est que l'aboutissement d'un certain nombre de violations de leurs droits au cours de la relation de travail. Un exemple très simple. Dans la convention collective des entreprises de propreté, il y a un article qui parle de l'expérience acquise dans le domaine de la propreté. Donc ça fait que si vous êtes salarié de la société de nettoyage X et que, deux mois après votre licenciement de la société X, vous retrouvez un travail au sein de la société Y, normalement la société Y est censée vous verser une prime d'expérience qui doit tenir compte de l'intégralité de l'expérience acquise dans le nettoyage. Moi, ce que je constate souvent, quand les gens viennent me voir dans le cadre d'un licenciement, c'est que le contrat de travail indique « monsieur X indique n'avoir aucune expérience dans la propreté ». Alors évidemment, ce sont des contrats préétablis. Moi, j'insiste lourdement pour qu'ils viennent avec l'ensemble de leurs documents, je m'aperçois qu'avant d'être dans l'entreprise X, ils ont travaillé pendant plusieurs années dans d'autres entreprises. Et ça n'a pas été pris en compte parce que l'agent de propreté ne sait pas forcément qu'il y a cet article qui s'applique. Alors effectivement, on n'est pas sur des enjeux financiers très élevés. Souvent, les salariés, les agents de propreté sont à temps partiel, mais si on prend la peine de multiplier ces dizaines ou ces centaines d'euros par mois, par salarié, et par le nombre de salariés qui ne reçoivent pas la prime d'expérience au regard de l'ensemble de l'expérience qu'ils ont acquise, au final l'employeur fait des économies. »

La clause de mobilité

Carla S. [nom fictif] est avocate depuis 2009 au barreau de Paris. Elle a monté son cabinet spécialisé en droit social où elle travaille avec deux collaborateurs. Ses clients font appel à elle par le bouche-à-oreille ou par le biais de son site internet ou d'un syndicat de salariés. Les dossiers des agents de propreté qu'elle défend concernent souvent des affaires de harcèlement ou de licenciement mais ils comportent aussi des problématiques propres à ce secteur professionnel et à sa convention collective :

« Moi ça m'est arrivé d'avoir un agent de nettoyage à qui on demandait de travailler plus tôt, alors qu'il emmenait ses enfants à l'école, et donc du coup ça ne lui permettait plus d'emmener ses enfants à l'école. Et moi j'ai soutenu que c'était une modification du contrat qu'il était en droit de refuser. Eux disent « c'est un changement », et donc on est aux prud'hommes sur cette question : est-ce qu'ils avaient le droit de le licencier pour avoir refusé ce « simple changement » selon eux, et selon moi une modification profonde du contrat ? Parce que si on est sur le terrain du changement des conditions de travail, l'employeur a le droit de l'imposer, la conséquence c'est que si tu refuses tu te fais licencier. Et le licenciement est justifié. Alors que si jamais on est sur la modification du contrat, le salarié a le droit de le refuser, donc ça veut dire que soit l'employeur renonce à la modification, et maintient les conditions antérieures, soit il est obligé de faire cette modification pour un motif de type économique et il faut qu'il justifie d'avoir effectivement cessé l'activité à laquelle était dédié le salarié et qui impose cette modification, et à ce moment-là on passe sur le terrain du licenciement pour motif économique. Alors que refus du changement des conditions de travail c'est un motif disciplinaire. Le salarié est subordonné, il doit obéir. Dans le nettoyage ça se pose évidemment sur la question des transports quand on change le lieu de travail. Parce que souvent, ce sont des salariés qui sont multisites, et qui habitent d'ailleurs souvent très loin de chacun des sites et qui ont des transports très longs pour des durées de travail très brèves. Donc on peut aller sur le terrain de la modification du contrat quand il y a une durée disproportionnée de transport et que ça fait une amplitude horaire telle que la vie familiale est bouleversée, donc tous ces critères-là peuvent servir. Mais le gros problème c'est qu'il y a une jurisprudence absolument catastrophique pour estimer si la modification du lieu de travail constitue ou pas une modification du contrat c'est : est-ce qu'on reste dans le même bassin d'emplois ? Or l'ille-de-

France, et toute sa banlieue en fait, constitue une seule zone géographique au sens de la modification spatiale du contrat de travail. Donc ça veut dire qu'on te fait passer de Puteaux à Evry, et bien ce n'est pas une modification de ton contrat parce que tu restes dans l'Ile-de-France. Après, si tu démontres que ça bouleverse ta vie familiale, et que tu n'aurais pas contracté si on t'avait proposé ça... Avant t'étais à cinq minutes, et maintenant c'est à deux heures, tu peux faire valoir la modification du contrat. (...) [Avec l'article 7] c'est la responsabilité de l'employeur 1 de transmettre les dossiers à l'employeur 2 mais l'employeur 2 il peut les faire bouger, il peut les réaffecter ailleurs. Et quand c'est du 92 au 94, ou du 78 encore pire au 94, tu te retrouves à faire des trajets complètement fous. »

Si la faiblesse des salaires caractérise l'organisation économique du secteur (cf. plus haut), elle est aussi une dimension déterminante à prendre en compte pour comprendre la vulnérabilité économique des salariés du nettoyage et ses implications concrètes en matière de rapport au droit et à la santé au travail. Dépendants de leur salaire pour leur survie économique, ils sont peu enclins à risquer de perdre leur emploi en s'engageant dans des actions revendicatives pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Cette précarité économique incite aussi les salariés à tenir coûte que coûte, même en cas de douleurs ou de maladies, pour ne pas perdre de revenu (cf. encadré). Les dispositions peu avantageuses de la convention collective du nettoyage et la complexité des démarches pour bénéficier de la couverture maladie viennent accentuer cette tendance au présentisme et contribuent à la dégradation de l'état de santé. La tendance à retarder le moment de la consultation médicale peut en outre avoir des effets défavorables sur les chances d'obtenir la reconnaissance d'un accident du travail. Une enquête menée entre 2015 et 2021 dans les juridictions sociales traitant des conflits avec les caisses primaires d'Assurance-Maladie montre ainsi que les salariés du nettoyage qui viennent au tribunal contester le refus de prise en charge de leur accident du travail cumulent généralement une absence de témoin et un certificat médical initial établi plusieurs jours après l'accident (Serre, 2021). Les salariés du nettoyage ne sont alors pas en capacité de réunir le faisceau d'indices concordants prouvant la matérialité de leur accident, c'est-à-dire sa survenue au temps et au lieu du travail.

Le parcours du combattant pour accéder à ses droits en cas de maladie ou d'accident du travail

Selon la CNT-SO, la quête d'économies dans les entreprises de propreté tend à réduire le personnel d'encadrement et de support, ce qui affecte la capacité des entreprises à fournir les documents administratifs dont les travailleurs ont besoin, par exemple pour toucher leurs indemnités journalières en cas d'arrêt maladie (audition Anses). Cette situation vient aggraver les difficultés d'accès au droit que subissent déjà ces salariés, éloignés géographiquement du siège et souvent peu à l'aise avec des formes de communication écrite. Ces obstacles sont en outre accrus par la situation multi-employeurs et par la convention collective elle-même, qui n'oblige les employeurs à verser un complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale qu'à partir du 8^e jour (en sachant que ces dernières ne démarrent qu'au 4^e jour du fait des trois jours de carence). Une déléguée syndicale explique ainsi les raisons du non-recours aux arrêts maladie dans le nettoyage :

« Beaucoup sont multi-employeurs et ils n'ont même pas un temps plein. C'est-à-dire que pour se rapprocher d'un temps plein, ils sont obligés d'être GSF, Onet, Atalian, mais ils ne sont même pas à temps plein. Il y en a qui ont quatre employeurs. Qu'est-ce que ça veut dire ? Quand tu es malade, tu as quatre arrêts de travail à envoyer. Bah oui ! Quand tu es en accident

de travail... Par exemple, tu es à Atalian une heure. Là, tu as un accident de travail, tu te declares, tout ça, tu es prise en accident du travail. Sur les autres entreprises, tu es en maladie simple. Là, tu es payée en accident de travail à 90 %. Et sur les autres entreprises, tu es en maladie simple parce que l'accident du travail, tu l'as eu chez Atalian. Donc GSF n'a pas à payer un accident de travail. Résultat ? Les accidents du travail ne sont pas déclarés, les gens continuent à venir travailler avec une cheville foulée... (...) Souvent ils ne savent pas qu'il y a un complément de salaire les salariés. Et nous, les syndicats, on a d'énormes difficultés à les renseigner. Comme les sites sont éclatés, il faudrait de l'argent pour faire les tracts, et beaucoup plus de syndiqués... Et on leur expliquerait bien tout ça : « attention, quand vous êtes en maladie, il faut bien envoyer vos IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) à [nom de l'entreprise] ... ». Parce que tant que l'entreprise n'a pas les IJSS, elle ne fait pas de complément de salaire. Ils doivent envoyer ça à l'entreprise pour qu'elle complète le salaire, au niveau de 80 % si c'est une maladie simple, 90 % si c'est un accident du travail. Et ces gens-là ne le savent pas, ils ne savent pas qu'il faut envoyer leurs IJSS. Parfois, ils les envoient mais l'entreprise ne les reçoit pas parce qu'ils ne les envoient jamais en recommandé. C'est une caisse noire ça pour l'entreprise. Donc je leur dis d'envoyer par mail, comme ça il y a une trace. Mais ils n'ont pas tous internet ou ils ne savent pas se servir d'un ordinateur. C'est affreux. Et même quand ils envoient par mail... Une salariée avait envoyé trois mails à l'assistante de paie, qui étaient restés sans réponse, et l'assistante en réunion me dit « effectivement j'ai bien eu les trois mails mais le complément de salaire n'est pas payé parce que dessus, il n'y avait pas le numéro de SIRET ». C'est se moquer du monde ! Elle ne pouvait pas envoyer un mail à la salariée en lui disant d'inscrire le numéro SIRET ? » (Entretien réalisé en février 2022 dans le cadre d'une enquête pour la Dares)

Enfin, une partie des litiges prud'homaux concerne des cas de harcèlement moral et sexuel, voire d'agressions sexuelles, ainsi que des agissements ou des discriminations sexistes. Ces délits ne sont pas propres au secteur de la propreté et, là encore, des données statistiques manquent pour véritablement mesurer leur ampleur. Plusieurs caractéristiques de ce secteur d'activité semblent néanmoins propices aux violences de genre, qui mériteraient d'être explorées de façon plus précise étant donné la difficulté que les victimes ont à les signaler (et ce malgré les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes mises en place parfois dans les entreprises, le plus souvent sous la forme de formations et de sensibilisation). Le recours à la justice peut paraître la seule solution quand les mécanismes de signalement interne n'ont pas fonctionné, malgré les risques élevés de classement sans suite (Lieber et al., 2019). L'exposition aux violences sexistes et sexuelles est favorisée par la situation de grande vulnérabilité et d'isolement au travail dans laquelle se trouvent les nettoyeurs, en grande majorité des femmes, et s'inscrit dans la forte division sexuée du travail qui prévaut toujours dans le secteur : les nettoyeuses sont souvent assignées aux postes les moins qualifiés et les plus « dégradants », quand les chefs d'équipes sont majoritairement masculins (Bretin, 2011 ; Benelli, 2011 ; Puech, 2005b) (voir plus loin). La longue bataille juridique menée pendant huit ans par quatre femmes et un homme, tous agents d'entretien d'une société de nettoyage, est à cet égard instructive. Relatée en détail dans l'enquête de la journaliste Marine Turchi (2021) et dans un documentaire¹⁷⁸, elle a surtout pour caractéristique d'avoir donné lieu à la décision du Défenseur des Droits, en février 2019, de présenter ses

¹⁷⁸ Clarisse Feletin, *Les invisibles, enquête sur une nouvelle forme d'esclavage*, 2019.

propres observations sur ce dossier devant la Cour d'appel¹⁷⁹. Pour le Défenseur des Droits, le dossier revêt une « importance particulière » car il démontre qu'il est possible d'avoir une « approche contextuelle du dossier », alimentée par de multiples informations (auditions, vérifications sur place) et fondée sur une approche à la fois juridique et sociologique. La décision revient ainsi sur l'affaire qui oppose à leur entreprise quatre femmes agents d'entretien, et un homme syndicaliste qui les soutient dans la dénonciation des faits, à savoir des violences sexuelles imposées par deux chefs d'équipe. La décision fait ainsi état d'un « climat de travail dégradé constitué par des propos à connotation sexuelle et des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail au profit des hommes pouvant être constitutifs de harcèlement sexuel, au sens des dispositifs applicables ». Le Défenseur des Droits – dans la continuité de la section départage du Conseil de prud'hommes en première instance – insiste également sur le fait que la survenance des agissements de harcèlement sexuel s'inscrit dans un contexte de travail « délétère », sur fond de conflits communautaires et syndicaux, mais aussi du fait de la situation de ces femmes plongées dans une profonde vulnérabilité économique. L'arrêt de la Cour d'appel du 29/10/2020 confirme l'existence des faits de harcèlement et de discrimination mais elle considère que les licenciements et certaines sanctions disciplinaires étaient justifiés et elle réévalue à la baisse les préjudices.

2.2.4.3.2 *Les mobilisations collectives*

Dans les travaux de science politique, il est établi que les salariés ont d'autant plus tendance à s'engager dans les actions collectives qu'ils appartiennent à un secteur d'activité structuré, sont intégrés à un collectif de travail et ont sur leur site des équipes syndicales actives (Bérout et al., 2008). Dans les secteurs professionnels précaires, comme celui du nettoyage, les mobilisations sont considérées comme « improbables » (Collovald et Mathieu, 2009). La dispersion des lieux et des horaires, la faible présence syndicale, l'isolement au travail et la vulnérabilité économique des salariés sont autant de facteurs rendant difficile une action collective en vue d'une amélioration des conditions d'emploi et de travail. Pourtant, des grèves surgissent régulièrement dans le secteur du nettoyage, notamment à l'occasion des changements de prestataires qui se traduisent souvent, pour les salariés, par des modifications importantes de l'organisation du travail.

Dans la presse nationale et régionale, 19 grèves dans le secteur de la propreté ont ainsi donné lieu à (au moins) un article en 2022¹⁸⁰. Ce nombre représente une approximation basse du volume réel des conflits en 2022, puisqu'il n'intègre notamment pas les conflits courts, non documentés par les journalistes mais parfois évoqués dans la littérature syndicale (ainsi de ce mouvement de grève d'une journée des femmes de chambre des hôtels Adagio à Marseille, en août 2022, mentionné par la CNT sur son site). L'examen des caractéristiques de ces 19 grèves qui ont retenu l'attention de la presse est malgré tout instructif. Il révèle d'abord leur grande diversité : elles ont duré de quelques jours à plusieurs mois, avec le soutien d'un ou

¹⁷⁹ Décision du Défenseur des Droits n°2019-004 du 8 février 2019 relative à des faits de harcèlement sexuel et à des mesures de rétorsion en raison de la dénonciation de ces faits concernant plusieurs salariés.

¹⁸⁰ Les bases de données de presse Europresse et Factiva ont fait l'objet d'une exploration systématique à partir des mots clés « grève » et « nettoyage », sur l'année 2022. Sont concernés par ces bases les grands titres de la presse nationale (Aujourd'hui en France, Agence France Presse, La Croix, Les Echos, Le Figaro, L'Humanité, Libération, Le Monde) et plus de 70 titres de la presse régionale et locale (Ouest France, La République du centre, L'Est républicain, Courrier Picard, La Voix du Nord, Le Parisien, La Provence, Le Progrès, La Dépêche du Midi, etc.). Sur les 19 conflits, 8 faisaient l'objet de recensions aussi bien dans la presse nationale que régionale.

plusieurs syndicats (CGT, CFDT, CNT-SO, FO, Sud) ; elle concernent les salariés d'entreprises de propreté variées (Arcade, Arc en Ciel, Atalian, Elior, ISS Propreté, Laser Propreté, Onet, PEI, Samsic, Sodexo, STPI) et exerçant sur des chantiers différents (universités, Agence Régionale de Santé, gares, ferries, mairie, Atelier industriel aéronautique, Technocentre, Carrefour, hôpitaux privés), à Paris, Marseille, Bordeaux, Lille, Saint-Etienne, en Côtes d'Armor... Pourtant, malgré cette diversité, les revendications mises en avant sont souvent les mêmes.

Une première série de revendications porte sur la question salariale : enjeu majeur du secteur, il devient crucial en période de forte inflation. Des salariées d'Onet font ainsi grève pour une augmentation de salaire au niveau de l'inflation et pour la prise en compte de leurs déplacements entre leurs sites de travail : « *Je fais 124 km par semaine entre mes différents chantiers, ma collègue Laurence en fait 250, et nous ne touchons qu'une indemnité forfaitaire de 25€ par mois* » (Le Télégramme, 25 novembre 2022). L'inégalité de traitement entre agents et responsables administratifs est aussi en cause : « *Les responsables bénéficient de l'intéressement, d'une prime de vacances et d'une prime de fin d'année équivalente à un treizième mois, quand nous devons nous contenter de l'intéressement, soit 150€ environ. Nous n'avons même pas droit à la boîte de chocolats !* » (Le Télégramme, 25 novembre 2022). Les salariées grévistes de STPI revendiquent également une revalorisation de leurs salaires et une prime de 2 000 € pour compenser la baisse du pouvoir d'achat (L'Est Républicain, 4 octobre 2022). D'autres revendications salariales sont plus ponctuelles et liées à des irrégularités manifestes : les salariés d'Arcade réclament le paiement de leurs heures supplémentaires (Sud Ouest, 12 décembre 2022), ceux d'Arc-en-Ciel le paiement du mois d'octobre (AFP, 12 décembre 2022). Sur un autre site universitaire, les salariés dénoncent l'absence de majoration des heures supplémentaires et le dépassement du plafond d'heures complémentaires pouvant être attribuées aux salariés à temps partiel (France 3 Régions, 28 juillet 2022).

Une deuxième série de revendications concerne les conditions de travail. Les revendications salariales sont d'autant plus fortes que les salariées ont l'impression de travailler toujours plus sans obtenir ni compensation salariale ni considération. L'augmentation des cadences, notamment au moment du changement d'employeurs, est un thème récurrent. Ainsi de cette salariée d'Elior qui déclare : « *On n'y arrive plus. Le travail a beaucoup changé. Il y a trente ans, on était sept pour faire un bâtiment, c'est passé à deux. J'ai quatre bâtiments à faire quotidiennement. On nous demande toujours plus* » (L'Union-L'Ardennais, 11 novembre 2022). C'est le cas aussi d'une salariée de Laser Propreté à propos des effets de la reprise du marché : « *Employée pour le nettoyage d'un étage, Moina explique que du jour au lendemain elle devait en faire deux pour le même salaire et le même nombre d'heures* » (La Provence, 6 juillet 2022), du fait de la mutation de trois personnes vers un autre site, sans remplacement (La Provence, 9 avril 2022). Aux cadences décrites comme « infernales » s'ajoute la pression de la hiérarchie, comme en témoignent des salariés d'ISS propreté qui nettoient les ferries : « *Nous sommes à bout, nous venons avec la boule au ventre, c'est horrible, on se fait crier dessus... Nous n'en pouvons plus et, en contrepartie, nous n'avons aucune reconnaissance.* » (Ouest France, 30 août 2022). Les salariés demandent, selon la CGT qui les soutient, des « *conditions de travail dignes* ».

Enfin, plusieurs mobilisations font état d'intimidations, d'humiliations et démarrent en lien avec un licenciement jugé abusif. Des salariés d'Onet déplorent par exemple « *malgré les tentatives répétées de leur part pour instaurer le dialogue, de trop nombreuses convocations à des entretiens disciplinaires* » (La Gazette, Sud-Ouest, 28 septembre 2022). Sont également évoqués, sur des chantiers différents, des chefs d'équipe sur la sellette pour avoir contesté

certaines réorganisations du travail ou défendu leurs collègues mobilisés (L'Humanité, 28 juillet 2022 ; La Provence, 6 juillet 2022). Comme cela avait été analysé dans le cas d'une « grève improbable » à McDonald's (Cartron, 2005), le sentiment d'injustice lié à un cas personnel peut servir de déclencheur dans des secteurs peu habitués à la mobilisation collective quand il est vécu comme portant atteinte à la dignité du groupe.

Au-delà de la situation de telle ou telle entreprise (dont le point de vue ne peut être présenté ici car elles refusent généralement de s'exprimer dans la presse quand elles sont sollicitées), l'examen systématique des revendications mises en avant dans ces conflits collectifs montre leur grande proximité avec celles mentionnées dans les travaux portant sur d'autres grèves du nettoyage. Généralement, ces conflits se soldent avant tout par l'application du droit et de la convention collective plus que par des avancées majeures (en termes de primes par exemple). Quand les cadences sont réduites, cela ne concerne parfois que les grévistes, ou les salariées présentes sur le chantier, et non l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ces accords peuvent ainsi conduire, paradoxalement, à « accroître l'individualisation des relations salariales dans l'entreprise » et à créer de nouveaux clivages entre femmes (Puech, 2004).

Les mobilisations collectives dans le nettoyage sont loin d'avoir seulement une dimension instrumentale : elles sont le vecteur de « conflits de dignité » (Eff, 2003a ; Puech, 2004 ; Abdallah, 2010). Derrière la dénonciation des bas salaires, des cadences trop élevées et des humiliations transparaissent le sentiment d'un manque de visibilité et de reconnaissance et une lutte contre le mépris. Cette quête de dignité façonne la forme même de la grève et des actions collectives. Souvent, les salariés tenant les piquets de grève ont recours au « raffut » et disposent de tout un « attirail des grèves » (Doumenc, 2022 ; Bret, 2023) pour faire du bruit, publiciser la lutte et s'approprier un espace dans lequel les salariés sont habituellement invisibilisés. Les chants, les tam-tams, les cris font partie des scénographies habituelles, dans les mobilisations de femmes de chambre devant les hôtels¹⁸¹ mais aussi lors d'actions dans des entreprises avec occupation de bureaux (Nizzoli, 2015, p. 135). Cette mise en visibilité, qui permet de mettre en scène « un renversement du rapport de domination » (ibid., p. 136) est aussi le moyen d'interpeller le donneur d'ordre. Hugo Bret, qui a suivi au jour le jour la lutte des agents de nettoyage dans une université, raconte comment elles et ils cherchent à sensibiliser le personnel interne :

« Il s'agit de rendre le mouvement visible tout en créant du désordre (occuper l'espace devant l'entrée du site, se rendre sous les fenêtres de la direction, intervenir dans des amphis, etc.), soit tout l'inverse du rôle habituel des agents, invisibilisé-es par des horaires décalés (dès 6 heures du matin pour certain-es) et des processus de déni. Ce renversement confère aux grévistes un caractère transgressif qui dynamise le mouvement. Les agents se motivent entre elles-eux, s'approprient ou fabriquent des outils de grève (pancartes, gilets et drapeaux syndicaux, tambour, etc.), prennent en main le mégaphone, hurlent des slogans rythmés par des percussions à l'aide de tambours et autres instruments de fortune, distribuent des tracts aux passant-es. Malgré des regroupements visibles, les divisions liées aux origines migratoires semblent mises en veille. Les rôles genrés traditionnellement observés dans le travail militant paraissent inversés. Les hommes, moins nombreux et plus en retrait, prennent davantage en charge les percussions et s'expriment moins oralement. Les femmes, plus présentes (« C'est elles qui ont la voix », « Y'a une gêne [chez les hommes] », commentent des nettoyeurs), sont aussi plus mobiles (elles dansent parfois) et, plus

¹⁸¹ Voir par exemple le documentaire de Denis Gheerbrant, *On a grévé*, 2014, Les Films d'ici ou celui de Thibault Férié, *La Révolte des femmes de chambre*, 2022, CPB Films.

souvent situées à l'avant du groupe, occupent davantage l'espace. (...) Au fil des jours, les grévistes gagnent en aisance et en savoir-faire. (...) La débrouille des débuts se métamorphose en une appropriation plus maîtrisée et ludique des instruments (tambours, mégaphone, etc.) et des modes d'action. Les grévistes semblent pris-es par le jeu et y prendre goût, routinise les manières d'occuper l'espace et l'usage des outils de grève. Même le « vacarme » (slogans et percussions) semble mieux rythmé. L'ambiance est à la fois festive et guerrière. La colère, véritable moteur du mouvement, est palpable dans les cris révoltés des slogans (« Dégagez ! »), les manières acharnées de cogner (contre les tambours, le sol, du mobilier). Des agents rendent symboliquement les coups et expriment leur désir de revanche, avec une agressivité tournée contre l'employeur qui apparaît comme une réponse à la dureté des violences subies (« Ils nous traitent comme des chiens », « C'est des voyous, des suceurs de sang qui volent dans nos portefeuilles », « J'ai beaucoup de colère dans mon cœur », témoignent certain-es). » (Bret, 2023, p. 46-47)

Si certains donneurs d'ordre rappellent dans la presse qu'ils ne sont pas censés intervenir dans les relations entre l'employeur et ses salariés, d'autres s'invitent aux négociations pour accélérer le règlement du conflit. Ce rôle de tiers, rarement revendiqué, apparaît pourtant dans plusieurs témoignages. La grève des nettoyeurs du métro parisien au printemps 1980 avait ainsi abouti à un protocole d'accord signé par douze entreprises mais aussi un représentant de la RATP (Gravier, Thibault, 2012). En mars 2003, la grève menée par des femmes de ménage dans des hôtels du groupe Accor, qui durait depuis un an, a pu déboucher sur un accord grâce à l'intervention du donneur d'ordre, directement sollicité suite à un changement de stratégie syndicale pour faire pression sur l'entreprise de propreté. Selon un membre du comité de soutien, il s'agissait de se servir d'Accor comme « pied de biche, obligeant Arcade à revenir autour de la table des négociations et à faire des concessions » (Eff, 2003b) en jouant sur son image : la multinationale ne pouvait plus se permettre l'indifférence quand « son image ensoleillée de gérant des loisirs virait au cauchemar esclavagiste » (ibid.). Plus récemment, le donneur d'ordre semble de nouveau avoir été partie prenante de l'accord mettant fin au conflit de 22 mois (8 mois de grève et 14 d'activité partielle) à l'hôtel Ibis Batignolles. D'après un syndicaliste, il aurait été amené à négocier pour faire cesser les actions nuisant à son image de marque puisque régulièrement les salariées envahissaient les halls d'hôtels du groupe ou tenaient un piquet de grève à l'Ibis. Les deux grévistes leaders du mouvement, Rachel Kéké et Sylvie Kimissa, en déduisent que c'est la « preuve que si Accor veut améliorer notre sort, il peut le faire » (Le Monde, 3 juin 2021). Selon l'accord obtenu, elles feront trois chambres plutôt que 3,5 par heure, une pointeuse comptera toutes les heures supplémentaires, elles auront droit à une pause de vingt minutes et à une prime de 7,50 euros pour déjeuner. D'autres revendications comme le passage de 7 salariés à temps complet ont été acceptées mais l'intégration à l'hôtel Accor a été refusée.

La sous-traitance et la relation triangulaire qui la caractérise font donc intervenir possiblement un troisième acteur important dans les conflits collectifs. Si les directions des donneurs d'ordre peuvent parfois jouer un rôle pour accélérer la résolution des conflits, elles peuvent dans d'autres cas se prévaloir de leur statut de client en faisant valoir leur droit commercial à remplacer un fournisseur défaillant par un autre et en cherchant « en toute légalité à briser la grève » (Jounin et Paternoster, 2009, p. 21). Les syndicats internes du donneur d'ordre peuvent aussi jouer un rôle majeur en fournissant le matériel et les locaux en soutien à la mobilisation, voire en contribuant à sensibiliser les usagers des espaces nettoyés (Nizzoli, 2015 ; Bret, 2023), ou au contraire en refusant de faire cause commune. Les configurations

restent ainsi fortement dépendantes du contexte local de travail et varient d'un chantier à l'autre.

3 Description du travail

3.1 Descriptifs du travail prescrit

Les agents de nettoyage et de propreté peuvent effectuer des activités techniques très variées. La liste des tâches ci-dessous provient de différentes sources professionnelles, à savoir :

- La fiche ROME K2204 de Pôle emploi ([Fiche métier - K2204 - Nettoyage de locaux \(envol84.fr\)](https://www.emploi.fr/fiches-metiers/fiche-metier/K2204-Nettoyage-de-locaux)) ;
- La fiche « Nettoyeur » de Présanse (<https://www.fmppresanse.fr/fiches-metier/impression/14>) ;
- Les Fiches métiers de la FEP ;
- La fiche « Agent de propreté en entreprise » de Bossons Futé (association indépendante professionnelle dont l'objectif est de mettre en commun des fiches de métiers et des fiches de risques professionnels, afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail) (www.bossons-fute.fr) ;
- Le guide de prévention des risques pour les professionnels du secteur de la propreté et du nettoyage

Les travaux de nettoyage nécessitant l'usage de matériel de base (ex. balai, éponges, aspirateurs...) sont considérés comme des activités courantes car ils sont effectués très régulièrement et par la majorité des professionnels (Tableau 17).

Tableau 17 : Liste des tâches courantes

Travaux	Exemples de tâches
Des travaux avec utilisation du matériel de base	○ Passer l'aspirateur ○ Balayer à l'humide ○ Laver à plat ○ Vider les corbeilles à papiers et les poubelles ○ Nettoyer les tableaux ○ Dépoussiérer les meubles, tables, étagères, téléphones, écrans ○ Dépoussiérer les surfaces verticales (murs) ○ Nettoyer les ascenseurs ○ Nettoyer les escaliers ○ Balayer des parkings extérieurs ou souterrains ○ Nettoyer les sanitaires (toilettes, miroirs, lavabos, carrelages) ○ Nettoyer les douches ○ Nettoyer les plinthes ○ Nettoyer les espaces cafétéria/cuisine/espaces repas, vaisselle, réfrigérateur, micro-ondes, cafetière, etc. ○ Nettoyer les vitres ○ Nettoyer et sortir les poubelles ○ Sortir des containers ○ Ramasser les déchets ○ Procéder au compactage des déchets

	○ Enlever les chewing-gums ○ Enlever les toiles d'araignée

Les travailleurs du nettoyage peuvent également être amenés à effectuer d'autres tâches plus complexes, nécessitant une certaine technicité (Tableau 18).

Tableau 18: Liste de tâches complexes

Travaux	Exemples de tâches
Des travaux plus complexes avec utilisation des machines nécessaires pour	○ Réaliser les sprays méthodes¹⁸² ○ Décaper des revêtements de sol au mouillé ou à sec ○ Protéger des revêtements de sol par application d'émulsion ○ Poncer des parquets ○ Appliquer de la cire à chaud ○ Vitrifier des parquets ○ Appliquer de la peinture antipoussières sur ciment ○ Protéger des revêtements textiles ○ Nettoyer des revêtements de sols textiles par shampoing, injection-extraction ou shampoing poudre ○ Cristalliser, gréser (polir) et lustrer des marbres ○ Conduire/pousser une autolaveuse, une monobrosse

D'autres tâches sont plus exceptionnelles car spécialisées ou peu fréquentes. Certaines peuvent être réalisées plus fréquemment par les managers de proximité ou par des agents qualifiés (Tableau 19) ou par les agents de propreté eux-mêmes.

Tableau 19 : Liste de tâches spécifiques

Travaux	Exemples de tâches
Certaines tâches sont spécifiques aux fonctions de chef/responsable d'équipe	○ Coordonner le travail d'une équipe ○ Contrôler la bonne exécution du travail ○ Enregistrer et transmettre des demandes et réclamations clients
Certains travaux sont spécialisés	○ Dégraffiter les espaces urbains ○ Nettoyer les hottes et le matériel d'hôtellerie ○ Réaliser les prestations hôtellerie spécifiques aux « femmes de ménage » (manutention liée à l'hébergement : lit, linge, salle de bain...)

¹⁸² Technique permettant de rénover et détacher un sol protégé par une émulsion à l'aide d'un produit « spray » (action chimique) et par frottement à l'aide d'une brosse rotative.

	- o Nettoyer les véhicules de transport en commun (autocar, train) - o Faire des opérations de décontamination pour le secteur de la santé via les techniques de bio-nettoyage - o Mettre en propreté des moyens de production (industries diverses, agroalimentaire...) - o Nettoyer à haute et très haute pression - o Nettoyer les façades en hauteur - o Bio-nettoyage - o Entretien des réseaux de ventilation et fluides - o Gérer des salles et sanitaires lors d'événements
Autres tâches	- o Définir les besoins en approvisionnement - o Assister le personnel de restaurant de collectivité (réception, réchauffage de plats, lavage de linge...) - o Suivre l'état des stocks - o Aérer les locaux et les dépolluer - o Nettoyer les espaces extérieurs privatifs - o Entretien le matériel dédié à la propreté - o Effectuer la petite maintenance du bâtiment (remplacement d'ampoules électriques, de joints de robinet, de poignées et portes cassées, remise en état d'une peinture écaillée...) - o Assurer la conciergerie et l'accueil du public - o Procéder au déménagement et manutention - o Effectuer des opérations de dératisation et désinfection

Pour exécuter ces différents travaux, les salariés du nettoyage peuvent être amenés à utiliser différents outils ou machines.

Le Tableau 20 liste les appareillages les plus fréquemment rencontrés.

Tableau 20 : Appareillages les plus fréquemment employés

Machines et outils utilisés	- o Aspirateur, balai, balai à plat, balai presse, balai à frange, balai tête de loup, pelle, raclette, plumeau, pince à déchet - o Microfibres, serpillière - o Chariot de ménage - o Escabeau, nacelle - o Monobrosse, shampouineuse, autolaveuse poussée ou tractée - o Nettoyeur à haute pression

Pour certaines activités, des produits chimiques sont utilisés, notamment des nettoyeurs, des désinfectants biocides ainsi que certains produits de spécialités de traitements et de protection de surface (Tableau 21).

Tableau 21 : Exemples de catégories de produits chimiques utilisés

Exemples de catégories de produits utilisés	- o Produits de nettoyage : tensioactifs, détergents d'entretien, détergents ammoniacés, détergents décapants, détartrants, détergents solvants, shampoings, désincrustants, produits à vitres, produits pour inox, désinfectants, dégraissants, désodorisants, déboucheurs, alcool et dérivés, etc. - o Produits de protection (émulsions, cires, etc.) - o Produits anti-graffiti

En fonction des risques identifiés par l'employeur et des différentes tâches à réaliser, le port de tenues de travail¹⁸³ spécifiques et d'équipements de protection individuelle (EPI) peut être nécessaire. Ces tenues et EPI doivent être fournis par l'employeur. Lors des auditions menées par le GT, il a été souligné par les syndicats auditionnés que ceux-ci n'étaient pas toujours fournis en totalité par certains employeurs.

3.2 Approche narrative du travail effectif de nettoyage

3.2.1 Précisions méthodologiques

Le nettoyage constitue un ensemble d'activités variées dont la réalisation demande des efforts physiques, cognitifs et psychiques plus complexes que la description des tâches dans des fiches de poste ne le laisse apparaître. Pour être en mesure de mener ce que la clinique du travail nomme le « travail effectif¹⁸⁴ » (par opposition au travail prescrit par l'organisation du travail), les travailleuses et travailleurs doivent engager leur subjectivité dans les activités, et se confronter ainsi au « réel du travail », c'est-à-dire l'échec consécutif à la rencontre du sujet avec la résistance que le monde oppose à sa maîtrise (notamment technique). C'est l'endurance aux obstacles, aux aléas, aux pannes, etc., notamment grâce à l'intelligence pratique, qui rend possible le fait de mener les activités nécessaires pour, par exemple, « nettoyer une salle de classe ». Toutefois, pour réussir à saisir l'ampleur et la nature de l'engagement subjectif nécessaire au passage du prescrit à l'effectif, des tâches aux activités, une analyse précise est nécessaire, qui implique de recourir à une multiplicité de points de

¹⁸³ Les vêtements de travail sont destinés avant tout à protéger l'individu contre les salissures occasionnées par son travail. Les vêtements de travail peuvent permettre également de caractériser une profession et cultiver une image de marque (uniformes...) (INRS, 2007 et Vêtements de travail, de protection et EPI – CDG 45). Le port de vêtements du travail peut être rendu obligatoire par l'employeur dès lors qu'il les fournit et les entretient.

¹⁸⁴ Le concept de travail effectif en clinique du travail (Dejours, 2009) est plus étendu que celui utilisé en droit, qui se limite à la question du temps de travail, comme cela a été exposé dans le chapitre 2 de ce rapport.

vue scientifiques, eux-mêmes appuyés sur des théories, des méthodologies et des techniques différentes (ergonomie, psychologie, sociologie).

Dans le cadre de ce groupe de travail, un choix a été fait de donner toute sa place aux affects impliqués dans le travail de nettoyage, puisque le cœur des activités renvoie à la tension sale/propre déjà analysée dans le cadre des activités des travailleurs des déchets (Cortel et Le Lay, 2011). Avec ces dernières, les activités de nettoyage constituent sans doute l'un des exemples les plus emblématiques de ce que peut être, dans les organisations du travail, le « sale boulot », au sens de E. C. Hughes ([1951] 1996), voire quelque chose d'autre qu'un « vrai métier¹⁸⁵ », à partir duquel les échelles de prestige professionnel se construisent (et évoluent lentement en fonction de l'équilibre des rapports sociaux). Il est logique, en l'espèce, que la manière de vivre le travail de nettoyage engage des affects plus ou moins désagréables que les personnels de ménage affrontent quotidiennement et doivent réussir à (apprendre à) contenir, sous peine de ne plus pouvoir travailler. Aussi, par-delà les risques chimiques ou biologiques objectivement rencontrés par ces personnels, il importe de donner sa place aux dimensions subjectives du travail, puisqu'elles déterminent la manière dont les sujets prennent en compte (ou pas) les dangers quotidiens.

Pour ce faire, cette partie du rapport développe une forme discursive, une « approche narrative » destinée à rendre plus vivante la description du travail de nettoyage et de ses effets sanitaires (même peu visibles, car ressentis subjectivement), et pour introduire un ensemble d'éléments qui apparaissent insuffisamment décrits dans les travaux scientifiques consacrés aux risques professionnels dans ce secteur tel que la place des affects et les glissements de tâche. De ce choix découlent trois conclusions : les développements qui suivent ne visent pas l'exhaustivité descriptive et analytique du secteur (but impossible à atteindre, tant les configurations professionnelles dans le nettoyage sont variées) et ne s'intéressent pas à la question de la causalité (qui nécessite d'en passer par une analyse étiologique très précise). Enfin, dans une optique ayant en tête la question des stratégies de défense mises en place par les agents pour lutter contre la « souffrance normale¹⁸⁶ » liée à la réalisation des activités, il faut préciser qu'il n'est pas non plus possible d'appréhender ces défenses à partir de la littérature et des terrains d'enquêtes disponibles ; pour cela, une enquête en psychodynamique du travail aurait été nécessaire.

Cette partie du rapport ne repose pas sur des éléments issus d'une recherche unique, ou à partir de méthodologies homogènes, mais sur un procédé empirique. En effet, l'élaboration de cette narration se fonde sur des éléments descriptifs tirés de matériaux différents (entretiens individuels, entretiens collectifs, fiches de poste, observations), et puisés dans plusieurs sources : une exploitation secondaire de 22 entretiens semi-directifs réalisés par François-Xavier Devetter, Odile Steinauer et Placide Abasabanye (2017) dans le cadre d'une recherche menée pour le compte d'un Conseil départemental, dont les retranscriptions intégrales ont permis la rédaction du rapport ; un rapport de recherche consacré aux formations dans le secteur du nettoyage (Bretin, 1999) ; les articles de Karen Messing (1998) et de Karen Messing *et al.* (1992 ; 1993). Ces éléments empiriques ont été complétés par des dires d'experts dans le but d'améliorer la plausibilité.

¹⁸⁵ Pour une illustration de ce point, voir Reyssat (2015, p. 222 *sq.*).

¹⁸⁶ En psychodynamique du travail, la souffrance normale renvoie aux affects plus ou moins désagréables nés de la rencontre avec le réel du travail. Cette souffrance est qualifiée de normale, car elle constitue un état de corps banal (pour ne pas dire quotidien) qui se distingue de la souffrance pathogène (maladies somatiques ou psychiques). Les stratégies de défense (individuelles ou collectives) mises en place par les travailleurs pour contenir la survenue ou le ressenti trop puissant de ces affects désagréables sont l'une des dynamiques permettant d'éviter à la souffrance normale de devenir pathogène.

C'est par la mise en lien raisonnée des différents éléments empiriques sélectionnés que peut être obtenu un effet de cohérence descriptive et analytique de situations de métier vécues à des endroits et des temps pourtant différents. Mais l'effet de cohérence est également rendu possible par la mise en récit d'une journée de travail dans un collège d'une agente d'entretien titulaire fictive, qui rencontre des situations ou des états subjectifs tirés des éléments empiriques réels portés à notre connaissance. À strictement parler, la narration n'établit donc pas une vérité de nature historique (aussi bien sous l'angle biographique que sous l'angle socioéconomique ou organisationnel). En revanche, elle donne la possibilité d'atteindre une plausibilité empirique suffisante, en prenant le temps de déplier des descriptions reconstruites à partir de situations réelles. Cette plausibilité a pour but de faire saisir au lecteur la nature des activités réalisées dans le cadre du nettoyage (en particulier scolaire), mais également d'approcher au mieux certains processus subjectifs pouvant émerger de la rencontre avec ces activités (sans épuiser pour autant les possibles en la matière).

Pour obtenir les résultats escomptés, le travail s'est contraint à respecter quatre règles d'utilisation des éléments empiriques. D'abord, l'adoption de la règle des trois unités de la tradition théâtrale : unité de lieu (un collège), unité de temps (une journée précise vécue au présent), unité d'action (les activités menées par Aminata, la nettoyeuse au centre du récit). Ce choix apparemment statique a l'avantage de ne pas déformer le rapport au temps et à l'espace vécu par les travailleuses et travailleurs du nettoyage lors d'une journée de travail, tout en permettant malgré tout l'exploration de dimensions davantage diachroniques, en mobilisant le procédé simple du récit dans le récit (sous la forme de souvenirs personnels ou de discussions entre collègues).

Deuxième règle, le cœur de la narration repose sur des éléments empiriques réels : pris au niveau singulier, toutes les descriptions d'activités, tous les échanges verbaux, tous les états affectifs exposés existent dans la littérature scientifique. Soit sous forme « littérale », c'est-à-dire que des éléments déjà rédigés dans la littérature ont été mobilisés tels quels. Soit sous forme « adaptée », c'est-à-dire que la rédaction a procédé à de petites corrections de verbatim tirés de la littérature existante, pour fluidifier la progression du propos (par exemple, en modifiant le temps d'un verbe). Soit sous une forme « rédigée » par nos soins, afin de mettre en balance, dans une même description, des situations différenciées habituellement existantes en des espaces ou des temps distincts (ce qui a l'avantage de rendre visibles dans un même mouvement d'écriture des situations ou des vécus subjectifs contradictoires qui existent de manière décalée dans le temps). De ce fait, c'est l'agencement global de tous ces éléments dans une dynamique diachronique fictive (mais crédible) qui donne forme à la trame narrative. La troisième règle concerne le niveau de langage : le récit emprunte aux trois formes connues, de manière à obtenir des effets de contraste entre ce qui relève de la pensée affectée (où la manière de parler se relâche plus facilement sous forme de langage familier – voire grossier), de la pensée engagée dans une discussion (langage courant) et de la pensée analytique (langage soutenu – par lequel apparaissent de manière plus visibles les éléments d'ordre scientifique du récit).

La quatrième règle concerne une question classique en sociologie, celle de la tension misérabilisme/populisme : les activités de nettoyage sont certes difficiles à mener, mais leurs conditions de réalisation n'en demeurent pas moins variées, selon les personnes, selon les configurations professionnelles et selon les moments pour une même personne au même endroit. La trame narrative tient compte de cette variabilité, en dépliant des situations positives et négatives abordant la place des statuts d'emploi, des formes de collectifs, des typologies de lieux, des rapports juridiques, etc.

3.2.2 L'expérience subjective du nettoyage en milieu scolaire : l'exemple d'Aminata

Aminata arrive devant les grilles du collège à 6h30. Aminata est femme de ménage depuis plus de quinze ans, dont sept dans son collège de la banlieue lilloise. Elle est âgée de 34 ans, et mère d'une fille de quatorze ans, dont le père a quitté le foyer il y a déjà plusieurs années. La vie de mère isolée sans haut diplôme (elle a décroché un CAP d'agent de propreté et d'hygiène à 19 ans) n'a pas été simple, mais à force de travail acharné elle a réussi à stabiliser son foyer, surtout depuis sa titularisation, il y a quatre ans.

Aujourd'hui, c'est le premier jour des vacances d'été. Le grand nettoyage va pouvoir commencer. Aminata espère que tout le monde sera là, parce que ces derniers temps, il y a eu beaucoup d'arrêts maladie à cause de la fatigue qui s'accumule. D'ailleurs, il n'y a personne à l'accueil ce matin, d'où sa présence plus tôt que ses collègues. Ça arrive de temps en temps que le gardien soit absent, quand il y a une formation ou quand il est malade. Dans ce cas-là, le proviseur demande à quelqu'un de l'équipe de ménage de prendre le relais pour assurer l'accueil physique et téléphonique. Bon, aujourd'hui, elle doit seulement s'occuper de l'ouverture du collège, ce qui signifie commencer par désactiver le système d'alarme dans la loge. Le proviseur lui a demandé si elle pouvait s'en charger, vu que c'est une des plus anciennes. Il a confiance en elle, ce qui n'est pas pour lui déplaire. Après avoir rapidement déverrouillé la porte de la grille d'entrée, Aminata marche d'un pas vif vers la loge. Elle ouvre la porte, fermée à clé elle aussi – heureusement qu'elle connaît bien le trousseau, parce que sinon elle perdrait pas mal de temps à essayer les différentes clés ! –, et elle entre dans la petite pièce. Le boîtier électronique est fixé au mur, un peu trop haut pour elle, mais elle arrive, en se hissant sur la pointe des pieds, à composer le code à six chiffres qui désactive l'alarme. Une fois, Josépha, une collègue à elle, s'est trompée dans le code (trois fois de suite !), ce qui a eu pour effet de réveiller tout le quartier... Tout le monde a bien rigolé de l'aventure (on en parle encore à certaines pauses...), mais sur le moment Josépha était complètement paniquée à l'idée de voir débarquer la police... L'histoire s'est bien terminée parce que la principale-adjointe est arrivée à ce moment-là, donc c'est elle qui s'est occupée de régler le problème. Depuis, Josépha refuse d'ouvrir le collège si le gardien n'est pas là. Ça l'a pas mal secouée cette mésaventure. C'est d'autant plus agaçant que ce genre de tâches n'est pas du ressort des personnels de ménage, normalement. Ceci dit, aller chercher en réserve du papier d'imprimante pour un professeur non plus... ce qui n'empêche pas Aminata de le faire de temps en temps, lorsque l'imprimante de la salle des profs est à sec. En y réfléchissant un peu, Aminata se rend compte que beaucoup de choses dépassent le cadre de son poste. Combien de fois, alors qu'elle nettoie les locaux de l'infirmerie, un gamin ou une gamine arrive en se tortillant, alors que l'infirmière est occupée ? « *Qu'est-ce qu'il se passe¹⁸⁷ ?* », demande-t-elle ? « *J'ai mal au ventre !* » [ton plaintif] « *Tu veux aller aux toilettes ? Regarde, tu vas là* ». Ce genre de situations est fréquent, et il faut être en mesure d'y répondre pour pouvoir créer du lien avec les jeunes et les personnels du collège.

Aminata quitte la loge, en prenant soin de refermer la porte à clé. Puis elle se dirige vers le bâtiment principal, où se trouve le local des personnels de ménage. Elle aime bien arriver avant tout le monde. Ça lui permet d'être au calme pour s'habiller, de bien revoir le planning de la journée, affiché sur le panneau en liège. Aujourd'hui, ça va être plus calme que d'habitude. Vu qu'ils ont le temps, ils vont pouvoir discuter un peu sur la manière de procéder pour travailler le plus efficacement possible. Parce qu'il y en a du boulot ! Les gamins n'ont pas été tendres ces dernières semaines... Et la météo était tellement mauvaise que l'eau

¹⁸⁷ Les verbatim en italiques sont tirés d'entretiens tirés de François-Xavier Devetter *et al.* (2017).

boueuse s'est infiltrée partout. Sans parler du reste, tout ce qui n'a pas pu être fait pendant l'année, à cause du manque de temps, ou des imprévus qui empêchaient de faire ce qui avait été décidé (une machine qui tombe en panne, un collègue absent, un jour de repos à poser pour emmener le petit chez le médecin...). Dans pas mal d'endroits du collège, c'est vraiment sale. Ça l'agace beaucoup. Elle déteste savoir que le collège n'est pas propre comme il le devrait, comme elle le voudrait. Tout en continuant à penser à tout ça, Aminata prépare le café. Puis elle ouvre son casier et commence à se changer. Elle range aussi les paires de gants qu'elle a ramenées en prévision ; l'administration en fournit aux équipes, mais elle est allergique à une matière – c'est son médecin traitant qui lui a expliqué que les plaques rouges et les démangeaisons sur ses mains et ses avant-bras étaient les signes d'une dermatose, sans doute liée à son travail. Comme elle n'utilise jamais de produits sans protection, ils se sont dit que cela venait peut-être des gants. Au bout de toutes ces années, elle avait peut-être déclenché une allergie. Depuis qu'elle achète son propre matériel (que l'administration accepte de lui rembourser, ce qui n'est pas toujours le cas), ses problèmes ont quasiment disparu.

Une fois habillée, Aminata prépare les verres pour le café (fourni par le collège) et dispose sur la table les petits pains qu'elle a ramenés – c'est sa semaine. Ses trois collègues ne vont pas tarder. Josépha, Edith et Abdul. Ça fait longtemps qu'ils se connaissent ces quatre-là. Ils apprécient travailler ensemble, car ils ont su, au fil des années, construire une manière de s'entendre qui tient compte de leurs « petites manies » individuelles, et aussi parce qu'ils savent faire des efforts, les uns pour les autres, quand c'est nécessaire. Aminata apprécie particulièrement le fait qu'ils ont tous à cœur de ne pas laisser les choses en suspens : ils travaillent le plus régulièrement possible, pour garder un état de propreté suffisant qui permette d'entretenir le collège. La répétition, jour après jour, des mêmes gestes, les moments de doute ou de lassitude sont compensés par ce sentiment agréable de savoir que le travail sert à avoir un établissement propre et beau, même s'il vieillit. C'est un vrai plaisir de pouvoir se dire qu'on contribue à un environnement sain et joli. Mais c'est une bataille de tous les instants, parce que la saleté ne s'arrête jamais, et elle gagne facilement du terrain, dès que la routine du travail s'enraye...

Heureusement, pour le moment, elle et ses collègues n'ont pas eu à subir les vagues d'externalisation qui ont frappé beaucoup d'établissements, et qui ont désorganisé le travail de tout le monde. D'autres collègues qui travaillent dans le lycée de la ville (qui a un internat) lui ont expliqué comment ça se passait quand des personnels de ménage du privé arrivaient. Comme ils avaient moins de temps pour faire le travail (ou plus de surface à couvrir pour le même temps), ils doivent courir tout le temps. Fatou, une des titulaires au lycée, lui a dit qu'elle trouvait ça inhumain, qu'elle avait déjà vécu ça, mais pas dans le ménage : en usine ! Elle a employé un mot étrange : elle lui a dit que les personnels du privé étaient « *robotisés* », qu'ils avaient tout le temps « *la tête dans le guidon* » : ils font, ils font, ils font, le plus vite possible, pour que, le soir, ce soit fini. Comme ils doivent courir, ces salariés ne peuvent pas entretenir les locaux, ils ne peuvent pas fignoler le travail. Ils nettoient juste le plus gros, ce qui se voit. C'est une propreté de surface, une impression de propreté qui ne trompe personne, surtout pas les personnels de ménage... Aminata avait très bien compris ça. Lorsque le ménage n'est pas fait régulièrement, avec soin, la poussière s'accumule rapidement dans les recoins. Dans les classes, le pire, ce sont les radiateurs. Ça s'encrasse très vite s'ils ne sont pas nettoyés régulièrement. Ce n'est pas facile à faire, surtout la partie contre le mur, mais il faut le faire... C'est un peu la même chose avec les appuis de fenêtre, les pieds des armoires ou les vitres. Lorsque le temps manque, ce sont toujours ces endroits-là qui sont laissés de côté.

Mais ce n'est pas tout. Fatou a expliqué à Aminata que lorsque le contrat a été signé avec l'entreprise prestataire, le lycée a aussi modifié le travail des fonctionnaires titulaires. Avant,

chaque personnel de ménage avait un secteur en charge. Il avait la responsabilité de la propreté de tout ce qui était dans cette zone : les classes, les couloirs, les sanitaires, éventuellement des escaliers ou des bureaux. Chacun connaissait parfaitement son secteur et pouvait organiser son travail de manière à maintenir un état de propreté suffisant même en ne nettoyant pas partout tous les jours ; entretenir un bâtiment, c'est savoir où agir en priorité, en fonction des endroits critiques (comme les sanitaires ou les escaliers, par exemple). Et surtout, si c'était sale, on savait vers qui se tourner pour résoudre le problème ! Dans le collège d'Aminata, ça fonctionne de cette manière encore aujourd'hui. Dans le lycée de Fatou, ils ont décidé de mettre tout le monde sur tout le bâtiment (sauf les parties réservées au privé, par exemple les sanitaires). Les secteurs n'existent plus, tout le monde doit passer partout. En plus, il y a moins de monde qu'avant : les départs en retraite n'ont pas été remplacés et on appelle régulièrement des personnels de ménage pour surveiller le réfectoire, pour faire du repassage ou pour aller faire la plonge en cuisine. Fatou a expliqué à Aminata que passer du ménage à la plonge.

« C'est plus fatigant dans la mesure où à la plonge il y a du bruit. Les machines, c'est bruyant, c'est fatigant. Donc quand on y est déjà le midi, quand on y retourne le soir... Oui, à la plonge, c'est dur. La plonge, c'est difficile. Oui, je pense que c'est même là le plus dur physiquement. Mais ce n'est pas plus désagréable que le ménage. Ils arrivent avec leur plateau, il faut prendre les assiettes et les mettre dans la machine. Et puis il faut suivre¹⁸⁸. »

En fait, la cantine, c'est tellement dur que Fatou avait même raconté à Aminata qu'un jeune en CDD pour quelques mois avait halluciné devant ce qu'il avait vu : le bruit et la chaleur intenses, le rythme de vidage lave-vaisselle, rapide malgré une vaisselle encore chaude, qui brûlait les mains de celui ou celle qui n'avait pas encore suffisamment de corne pour se protéger de la température, et qui obligeait à perdre du temps en laissant la vaisselle refroidir pendant plusieurs minutes... Fatou a aussi raconté à Aminata que parfois il faut aussi nettoyer le réfectoire, avec ses 150 chaises à mettre sur les tables pour pouvoir balayer et laver le sol. Résultat, avec tout ça, les personnels titulaires n'ont pas le temps de discuter entre eux pour savoir ce qui n'a pas été nettoyé, et l'ambiance a commencé à se tendre, parce que certains se sont mis à en accuser d'autres de ne pas faire correctement le travail, de toujours laisser les parties les plus difficiles aux autres, et en plus les professeurs se plaignent parce que leurs classes ne sont pas nettoyées aussi bien qu'avant ; parfois, quand il manque trop de monde, il faut aller à l'essentiel : vider les poubelles, essuyer le tableau, on n'a le temps de rien faire d'autre. Avant chacun avait la responsabilité de son secteur, maintenant on dirait que personne n'a la responsabilité de rien... Fatou est un peu abattue par cette situation. Pour elle (et certains de ses collègues), le travail a été « *saccagé* ». Selon elle, ils ne font plus du bon travail, « *c'est du vite fait* ». Mais pas question d'aller plus vite, comme les salariés de l'entreprise. Comme elle l'a dit à Aminata « *quand on va plus vite, après, on fait des bêtises. C'est encore pire, alors ce n'est pas la peine. Et puis après, si c'est pour faire un accident...* ». Les pensées d'Aminata sont interrompues par l'arrivée de Josépha dans le local. Elle a l'air fatiguée ce matin. Elle dit bonjour à Aminata et se dirige rapidement vers son casier. Pendant qu'elle troque sa veste pour sa blouse, Edith et Abdul arrivent à leur tour, lancés dans une grande discussion à propos du temps bizarre qu'il fait, et se demandant si l'humidité inhabituelle ne va pas gêner le séchage des sols. Tout le monde se salue, et les derniers arrivants se changent pendant qu'Aminata sert le café. Le petit déjeuner est l'occasion de poursuivre la discussion à propos du temps. Ils décident de commencer par le dernier étage,

¹⁸⁸ Source : François-Xavier Devetter *et al.* (2017).

en espérant que les prochains jours seront plus cléments, pour pouvoir nettoyer les salles du rez-de-chaussée correctement. Pour cette première journée, ce sont donc des salles de classe, des couloirs et deux escaliers qui feront l'objet de tous leurs efforts. Et aujourd'hui, ils ne travailleront pas seuls comme ils le font habituellement, à l'image de ce qui est une pratique très courante dans le secteur du nettoyage et qui n'est pas sans risques pour les personnels vraiment isolés (comme c'est le cas quand le ménage est réalisé pendant des créneaux horaires décalés). Non, là, comme ils peuvent s'organiser plus tranquillement que d'habitude, ils travailleront en binôme : Aminata et Josépha, d'un côté, et Edith et Abdul de l'autre. Ils changeront demain. Il est 7h20. Ils se mettent en route vers le second étage du bâtiment.

Pendant environ deux heures, ils vont se consacrer au nettoyage des salles de classe, situées dans une autre aile du bâtiment du collège, avant de prendre une pause qui leur permettra d'aller en salle des professeurs pour boire un café avec les enseignants encore présents. Cette pause commune n'est pas fréquente, car habituellement les quatre collègues prennent leur pause dans leur local. Mais dans cet établissement, l'ensemble du personnel s'entend plutôt bien. Le principal et la principale-adjointe tiennent à éviter certaines mauvaises habitudes qui existent dans de nombreux établissements : ils souhaitent limiter autant que possible les effets de hiérarchie sociale parmi le personnel, ce qui explique leur attention à ce que des moments communs aient lieu à intervalle régulier, par exemple au début et à la fin des vacances.

Le métier du nettoyage est difficile et n'est pas très prestigieux dans de nombreux milieux sociaux, à la fois en raison de la nature des activités, considérées comme pénibles et peu gratifiantes (malgré leur importance, comme on l'a vu au moment du Covid-19 – même si les signes de reconnaissance qui leur ont parfois été envoyés n'ont pas duré très longtemps à la fin de la pandémie), et en raison du niveau de qualification : les personnes recrutées sont souvent pas ou peu diplômées et leurs savoir-faire et leurs connaissances ne sont pas réellement reconnus. Aminata a souvent entendu dire que, pour être une femme de ménage, il suffisait de faire comme à la maison et que les femmes étaient naturellement faites pour ça. Au début de sa carrière, c'est ce qu'elle croyait aussi, comme beaucoup des collègues qu'elle a croisées au fil du temps. Mais progressivement, elle s'est rendu compte que c'était plus compliqué que ça, qu'il fallait en fait apprendre de nouvelles choses si elle voulait faire le travail correctement – par exemple, le fonctionnement de machines ou les effets des produits chimiques utilisés. Sans compter tout ce qu'on pouvait lui demander en plus des activités de nettoyage, comme assurer l'accueil téléphonique, avec parfois des parents agressifs ou inquiets, ce qui demande quand même des capacités relationnelles qui ne s'apprennent pas du jour au lendemain. Et puis à la maison, il n'y a pas tous ces élèves et ces professeurs ! Pourtant, le métier n'a pas une très bonne réputation, et dans le passé elle a entendu à plusieurs reprises des collègues dire à des enfants : « *ne faites pas mon métier ! Si vous ne travaillez pas bien, vous verrez, vous allez devoir faire le ménage !* » Parfois, Aminata se sent un peu déprimée quand elle pense à la manière dont les autres (collègues inclus !) les jugent, elle et son métier. Heureusement, dans le collège, les choses se passent plutôt bien de ce côté-là, ce qui permet de lutter contre le sentiment de dévalorisation.

Les binômes arrivent au local technique où est entreposé le matériel : deux chariots (qui ont été rechargés la veille), plusieurs balais, différents produits détergents et des chiffons. De ce point de vue, les quatre collègues sont plutôt satisfaits : le matériel et les trois pschitt fournis par l'administration sont convenables, aussi bien au niveau du nettoyage que de l'odeur. Un jour, une nettoyeuse embauchée quelques jours en renfort a d'ailleurs fait un commentaire un peu trash : selon elle, les produits utilisés par certaines entreprises « *puaient la merde* ». La monobrosse basse vitesse est entreposée ici aussi : ils l'utiliseront sans doute demain, lorsque tout le reste de l'étage aura été nettoyé ; cette machine est efficace, mais pas simple à utiliser et à nettoyer, donc il vaut mieux être deux pour le faire. Sans compter que si monter et

descendre des chariots dans les escaliers n'est déjà pas simple, ce n'est rien comparé au fait d'y transporter la monobrosse, puisqu'aucun local technique n'a été prévu dans les étages (c'est à se demander qui dessine et qui valide les plans des bâtiments !) : 25 kilos à porter sur plusieurs volées de marche, ce n'est jamais une mince affaire. Même à deux, Aminata a rapidement le souffle court, le cœur qui s'emballe et les muscles qui tirent, surtout quand il faut la ramener au local technique, après avoir fourni des efforts importants pendant les activités de nettoyage. En plus, il faut faire attention à ne pas la faire tomber, car c'est un matériel fragile qui ne survivrait pas à une chute...

Pour l'heure, Aminata et Josépha ont décidé de commencer par les salles de classe les plus difficiles : les salles de sciences. Avec leurs équipements divers et variés (tableau, tables mobiles, tables fixes, matériel informatique, lavabos, paillasse, chaises, etc.) et les expériences qui sont faites en SVT et en physique-chimie, ce sont les salles les plus sales. Comme les surfaces sont différentes et que le matériel est plus ou moins fragile, il faut être précautionneux et ne pas utiliser les mêmes produits pour nettoyer. En plus, l'accès à certains éléments (en particulier les câbles d'ordinateur ou l'arrière des radiateurs) nécessite des postures inhabituelles qui peuvent s'avérer douloureuses quand elles durent trop ou se reproduisent trop souvent, en raison de l'impossibilité de modifier leur agencement. Et être les fesses en l'air, la tête sous un bureau n'est pas spécialement amusant, même si c'est pour faire du « bon boulot » ...

Comme c'est d'usage, les deux femmes commencent leur tour de la classe en vidant les poubelles et en changeant les sacs-poubelles. Puis elles décident de déroger à la routine habituelle, en nettoyant les chaises avant le tableau. Pour cela, elles vaporisent leur pschitt spécial chaises, en laissant agir un peu plus longtemps que prévu sur les parties où des élèves ont laissé des traces (généralement de stylos ou de feutres), avant de frotter vigoureusement pour éliminer le mieux possible ces dernières. Une fois les chaises nettoyées, Aminata et Josépha les sortent dans le couloir plutôt que les mettre sur les tables, comme en temps habituel ; elles y resteront tant que le sol n'aura pas été lavé complètement avec la monobrosse. Après toutes ces manipulations, Aminata commence à transpirer, et elle note que son poignet gauche commence à la titiller ; c'est encore discret comme sensation, mais ça n'annonce rien de bon si ça commence aussi tôt dans la journée. Mais pas vraiment le temps de s'attarder sur ça. Les deux femmes se placent chacune à un coin de la salle, et s'attaquent aux surfaces fixes, en commençant par le tableau, avec une éponge humide, puis le bureau et la paillasse du professeur, avec le deuxième pschitt, celui également utilisé pour les tables des élèves. Enfin, c'est au tour du matériel informatique, qui fait l'objet d'un dépoussiérage. Enfin, Aminata se charge du nettoyage des vitres (côté intérieur, car l'extérieur est fait par une entreprise spécialisée) avec le troisième pschitt, tandis que Josépha s'occupe des deux radiateurs, des plinthes et des portes. Pour terminer, Aminata balaye le sol, pour retirer la saleté qui a pu y tomber au cours du nettoyage. Elle est un peu agacée quand elle entend des gens dire que l'on peut nettoyer une classe en dix minutes. Certes, en regardant rapidement, on peut croire que c'est propre. Mais en fait, une classe propre en dix minutes, ce n'est pas possible. Durant l'année scolaire, en dehors des vacances, il faudrait entre vingt et vingt-cinq minutes, peut-être même trente, en fonction du type de classe. Avec dix minutes, on peut paraître, mais l'hygiène et la propreté ne sont pas atteintes. Ne serait-ce que le temps qu'il faut laisser agir un produit détergent pour qu'il soit efficace, déjà.

Il est presque l'heure de la pause lorsque les deux femmes terminent leur salle ; elles ferment alors la salle à clé, non sans avoir vérifié que la lumière n'est pas allumée. Puis, elles décident de vider l'eau du chariot et de le recharger avant de s'arrêter. Lorsque c'est fait, elles laissent le chariot dans les sanitaires, prochain endroit qu'elles nettoieront, puis elles vont chercher Edith et Abdul, eux-mêmes en train de nettoyer une salle de sciences. Le couloir est un peu

encombré avec les chaises, mais comme personne ne viendra ici avant le lendemain, ce n'est pas très grave. Les périodes de vacances sont les seuls moments où les quatre fonctionnaires peuvent ainsi tout vider pour nettoyer à fond. En temps normal, ils laissent le matériel dans les salles et lavent le sol avec une simple serpillière, en bougeant les tables mobiles et les chaises ; seul le couloir est régulièrement nettoyé avec la monobrosse, de préférence avant que les élèves et les professeurs n'arrivent pour les cours, pour éviter les piétinements sur le sol encore humide – qui laissent des traces sales sur ce linoléum jaune clair, même quand il n'y a pas de boue dehors...

Lorsqu'ils arrivent dans la salle des professeurs, les quatre personnels de nettoyage sont accueillis par plusieurs enseignants et personnels administratifs en pleine pause-café. L'ambiance est détendue, les sourires sont de sortie sur des mines fatiguées ; on sent que les vacances sont proches pour la plupart. Aminata connaît tous les enseignants, car elle nettoie leur salle de classe à un moment ou à un autre durant l'année, et qu'il lui arrive aussi de les croiser. Il faut donc s'assurer des attentes des uns et des autres, pour éviter les impairs malencontreux. Un soir, dans la classe d'un professeur de mathématiques, elle a effacé le tableau, comme c'est de coutume. Le lendemain, au moment de la pause du midi, le professeur est arrivé un peu agité et s'est plaint auprès d'elle : il ne fallait pas effacer les éléments écrits, car ils devaient servir à nouveau le matin même. Aminata lui a répondu qu'elle ne pouvait pas le savoir, puisqu'il ne lui avait pas dit. Le professeur a reconnu que c'était exact et ils ont convenu que c'est lui qui se chargerait dorénavant du nettoyage du tableau, pour éviter ce problème à l'avenir. Connaître les enseignants le mieux possible permet aussi d'entretenir de bonnes relations, ce qui s'avère important lorsqu'Aminata n'a pas eu le temps de nettoyer convenablement une salle de classe, pour une raison quelconque. Récemment, cela lui est arrivé avec une professeure d'arts plastiques. Elle est allée la voir : « *écoute, je m'excuse, je n'ai pas pu vraiment nettoyer la classe comme je l'aurais souhaité parce que j'ai dû aller faire les autres* ». L'enseignante l'a immédiatement rassurée : « *ne t'inquiète pas, c'était bien* ».

Aminata sait que cette attention portée à ses difficultés n'est pas si courante pour une travailleuse comme elle. Josépha avait travaillé dans le milieu hospitalier avant d'arriver au collège, et ce qu'elle en avait raconté était assez horrible. À l'époque, elle était embauchée dans une entreprise privée qui avait plusieurs contrats avec des cliniques et des hôpitaux publics. Josépha était amenée à changer de site régulièrement, en fonction d'un emploi du temps fait par sa chef d'équipe. Outre que cela pesait sur l'organisation de sa vie privée, puisqu'il y avait souvent une coupure dans la journée, entre deux lieux à nettoyer et que les temps de transport n'étaient pas les mêmes en fonction des sites, la manière de travailler dépendait de chaque endroit où elle allait. Et dans un même établissement, il fallait s'y prendre différemment selon le service dans lequel Josépha intervenait :

« On devait s'adapter à chaque service. J'avais toujours une technique différente. En gastro, je me souviens que je commençais les bureaux avant de commencer les chambres, tandis qu'en chirurgie générale je commençais mes chambres et je faisais les bureaux en dernier. [...] En gastro, la surveillante était là très tôt, et son bureau était souvent plein de monde, les professeurs, parce qu'il y avait les ordinateurs. [...] Il m'était difficile de faire son bureau à 10h ou 11h, tandis qu'en chirurgie générale c'est vrai que ma surveillante elle était souvent là, mais dès qu'elle me voyait arriver, elle disait : "bon, c'est l'heure que je m'en aille", ou à la rigueur je lui demandais si ça la dérangeait pas que je le fasse plus tard ou plus tôt. Je m'arrangeais avec elle mieux qu'en gastro¹⁸⁹. »

¹⁸⁹ Verbatim adapté de Bretin (1999, p. 161).

C'était donc difficile de stabiliser une routine pour se faciliter le travail. Quand Josépha restait suffisamment longtemps sur un même chantier, elle savait que son travail serait rythmé par le cahier des charges, qui prévoyait des cycles de nettoyage journaliers, hebdomadaires et mensuels. Aminata se rappelle la façon dont Josépha lui avait expliqué les choses :

« Tous les jours, laver, tous les jours, c'est obligatoire. Balayer, laver, désinfecter, ça c'est la règle du nettoyage. [...] La désinfection est faite dans le lavage, 1 fois sur 2. Parce qu'en fait on a 2 produits, 1 pour laver, nettoyer, et 1 pour désinfecter, 2 fois par semaine, le mardi et le jeudi [...] Ensuite il y a le dépoussiérage qui est fait une fois par semaine, tout ce qui est plinthes, luminaires, carreaux, rebords de fenêtre, des petits détails. [...] On a[vait] quand même 22 chambres à faire, on a[vait] des bureaux, on a[vait] aussi des douches, on a[vait] les salles de détente, on a[vait] la circulation¹⁹⁰. »

La circulation... C'est surtout dans ces moments de co-présence que se joue la question du respect du travail et de la personne qui l'effectue. Voir une personne abandonner des papiers d'emballage sur une banquette alors qu'une poubelle est située à deux mètres d'elle, sentir une boulette de papier vous frôler et la voir atterrir dans la corbeille placée sur le chariot que vous poussez, sans que le lanceur ne se préoccupe de votre présence... autant de situations qui rappellent à quel point la femme de ménage est invisibilisée dans son quotidien, par les visiteurs. Pourtant, elle prend de la place, avec son matériel, avec ses gestes. Ça n'empêche pas certaines personnes de marcher sur les zones encore humides, malgré les plots indiquant « attention, sol mouillé ». Josépha avait expliqué à Aminata qu'il fallait souvent faire intervenir du personnel soignant pour « avoir gain de cause » dans un conflit avec un visiteur extérieur. Elle lui avait raconté une anecdote où elle s'était fait engueuler, presque insulter par un visiteur :

« Le malade qu'il était venu voir devait sortir, se faire transférer dans un autre hôpital. A plusieurs reprises j'ai dû passer sur ses traces de pas, au moins quatre à cinq fois. La sixième fois j'ai fait : "non ! là stop, là, vous faites le tour". Il m'a engueulée, il m'a fait : "c'est pas le moment de nettoyer, vous voyez bien que c'est une urgence". Ce n'était pas une urgence [...]. J'ai dit : "écoutez ça vous coûte rien de faire le tour", c'était pas loin. Le va-et-vient qu'il faisait c'était pour remplir des formulaires, des papiers [...]. J'ai senti que j'allais donner un coup de balai, j'avais envie de l'étrangler, de l'étriper. Je me suis mise à gueuler ! Quand la surveillante a vu que je gueulais, elle a demandé qu'il fasse le tour. Ils sont quand même obligés de respecter le règlement de l'hôpital et de respecter le travail des autres. [...] C'était un homme alors... ça arrive souvent, c'est tout juste s'ils vous frappent pas. C'est un risque à prendre, c'est ça ou bien [ton] sol il reste sale hein¹⁹¹... »

Aminata avait été un peu surprise par le niveau d'agressivité de Josépha, elle qu'elle voyait d'ordinaire si calme. Mais elle connaissait parfaitement cette sensation, quand le ventre commençait à se tordre et quand ça commençait à monter, monter, jusqu'à envahir la tête, et que tout à coup ça sortait, parce que plus rien ne retenait les mots, les images, les sensations. Ça ne lui arrivait pas souvent ; elle savait se contrôler. Il fallait vraiment que quelque chose l'ait énervée pour en arriver là. Parfois, c'était quand elle avait peur. De ce qu'elle avait compris de l'histoire de Josépha, c'était ce mélange d'agacement et de peur qui avait sans doute provoqué l'altercation. L'agacement d'être rendue invisible et la peur de la violence de l'homme en face d'elle.

¹⁹⁰ Verbatim tiré de Bretin (1999, p. 160).

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 163.

Dans ce cas précis, Josépha avait eu gain de cause grâce à l'intervention d'une infirmière. Mais elle avait raconté à Aminata que les choses ne se passaient pas toujours aussi bien avec les équipes soignantes. En fait, tout dépendait de la manière dont elle arrivait à se coordonner avec les aides-soignantes et les infirmières, puisque chacune d'elles avait des impératifs qui n'étaient pas toujours facile à faire coïncider.

« L'entente elle était plus au niveau des aides-soignantes [...] l'organisation dépendait beaucoup d'elles, parce que moi il fallait pas que j'empiète sur leur boulot. Moi je faisais attention à ça et elles faisaient pareil de leur côté [...]. Elles commençaient la partie réservée spécialement aux malades [...] tandis que moi je commençais mes sols. Le nettoyage, c'était à partir de 11 heures [...] le petit déjeuner était terminé, elles devaient récupérer les plateaux, passer la chiffonnette sur les tables. Ce qui voulait dire qu'il leur arrivait de faire tomber des miettes, mais elles faisaient attention parce qu'elles savaient que j'étais déjà passée et que je ne reviendrais pas. [...] Ou si elles avaient renversé un truc et qu'elles n'arrivaient pas à l'enlever, elles m'appelaient, mais sinon elles essayaient quand même de nettoyer ce qu'elles salissaient¹⁹². »

Josépha avait expliqué à Aminata que les choses n'étaient pas toujours aussi faciles, surtout avec certaines infirmières.

« Un jour, j'ai eu un problème avec une infirmière. Elles savaient pertinemment que lorsque je faisais une chambre au sol, elles ne devaient absolument pas rentrer sur sol mouillé. Je ne dis pas qu'il n'y avait pas des urgences ; dans ce cas, elles étaient obligées de rentrer dans la chambre. Mais cette infirmière, urgence ou pas, c'était mouillé : elle entrait. J'ai souvent rêvé qu'un jour elle allait rentrer là-dedans et elle allait se casser les dents. Une fois, j'étais vraiment à bout de nerf, j'avais dit : "écoutez, vous exagérez, y en a marre, je passe dans toutes les chambres que j'ai déjà faites et où vous êtes passée, je suis sûre de retrouver vos traces de pas". Lorsque je faisais le tour du service pour voir si j'avais rien laissé traîner ou si j'avais mal fait quelque chose, que j'avais fait le sol et que le voyais les traces de pas par terre, ça m'énervait totalement. C'était comme si je n'avais rien fait. [...] Elle pouvait attendre cinq minutes, ça sèche même pas en cinq minutes. Il suffit de ne pas trop mouiller¹⁹³. »

Encore une fois, Aminata avait été surprise par cette forte agressivité de Josépha. En arriver à fantasmer comme ça sur la blessure d'une infirmière ! À force de voir son travail déconsidéré, on comprenait bien que l'on occupait le bas de l'échelle sociale, à l'hôpital comme ailleurs. Et c'était encore pire quand on n'appartenait pas à l'établissement, puisque les autres travailleurs ne vous considéraient pas comme des collègues (qui peuvent d'ailleurs avoir des choses à dire sur l'état des patients, à force de les côtoyer), mais comme de simples prestataires exécutants. C'était d'autant plus insupportable lorsque l'on ne voulait pas lâcher sur la qualité du travail de nettoyage, ou lorsque l'on recevait des critiques parce que le travail était mal fait (alors que la saleté venait du fait que des personnes n'étaient pas suffisamment vigilantes et salissaient ce qui venait pourtant d'être nettoyé). Josépha avait fait l'expérience de ce sentiment d'injustice et du manque d'écoute qui l'accompagnait généralement. C'est ça qui l'avait poussée à quitter l'entreprise pour laquelle elle travaillait, et à chercher un autre emploi.

Au collège, la situation est différente, parce que le personnel de ménage fait partie de l'équipe à part entière, et parce que les responsables font attention à ce qu'ils se sentent intégrés dans

¹⁹² Verbatim adapté de Bretin (1999, p. 161).

¹⁹³ *ibid.*

les discussions collectives, notamment lorsque des décisions peuvent impacter leur travail (par exemple quand il faut changer un revêtement de sol). Bien sûr, au niveau relationnel, ce n'est pas toujours simple, et il arrive qu'un professeur ou un membre de l'administration viennent critiquer le travail d'un de ses collègues – comme si c'était son rôle de faire remonter l'information. Globalement, les retours sur leur travail sont plutôt rares, peut-être parce que les quatre fonctionnaires ne ménagent pas leurs efforts pour entretenir correctement les locaux. Aminata sait pertinemment que son travail est ingrat pour une raison simple : il ne se voit jamais autant que lorsqu'il est mal fait. Les critiques négatives sont donc susceptibles de pleuvoir davantage que les retours positifs, puisque les gens pensent rarement à féliciter un travail aux effets invisibles. Un jour, le principal a expliqué à tout le personnel du collège que la reconnaissance du métier des personnels de ménage était généralement dépréciative, et qu'il souhaitait qu'il en aille autrement dans son établissement. Il avait notamment attiré l'attention des enseignants sur le comportement des élèves dans les classes, mais aussi dans les parties communes. Il était de leur devoir (c'était comme ça qu'il l'avait dit !) de faire en sorte que les élèves ne salissent pas délibérément les lieux ou le matériel. C'était une question de respect collectif : pour leurs conditions d'étude et pour les conditions de travail des personnels. Il trouvait inadmissible que des collègues soient obligés de gratter des chewing-gums séchés collés sous des chaises, ou qu'ils voient le fruit de leurs efforts ruinés en trente secondes parce que des élèves se fichaient que le sol soit encore humide.

Aminata n'avait pu qu'acquiescer à ces propos. Les rapports avec les élèves n'étaient pas toujours faciles... Enfin, ce n'était pas les rapports directs qui étaient les plus compliqués. Le plus souvent quand elle intervenait directement, par exemple dans le réfectoire, les élèves l'écoutaient. Elle essayait de leur expliquer son travail, pour qu'ils comprennent et qu'ils changent de comportement ; certains venaient même aider à nettoyer dans le réfectoire, et ça lui faisait vraiment plaisir. Bon, certains s'en foutaient complètement ! Mais beaucoup comprenaient. En fait, les situations les plus difficiles pour son travail étaient celles où elle n'était pas là. Le matin, quand elle rentrait dans une salle de classe, certaines, il n'y avait rien, tout était bien rangé, nickel. Par contre, dans d'autres, c'était tout le contraire : les tables mises dans n'importe quel sens, les papiers par terre, des traces d'encre sur les tables et les chaises, tout ça... En fonction de l'enseignant, la situation pouvait être totalement différente. Certains n'arrivaient pas à se faire entendre, se faire respecter, ce qui avaient des effets directs pour l'enseignant et pour les personnels de ménage.

Lors de cette réunion, le principal avait proposé de mettre en place un système de travaux d'intérêt général, proposition qui avait reçu un bon accueil collectif et avait été adopté. En gros, lorsque des élèves faisaient des bêtises, il leur était proposé d'aller les « réparer » plutôt que faire des heures de colle ou avoir un avertissement dans le dossier. S'ils acceptaient, ils allaient avec les personnels de ménage et faisaient le même travail sous leur supervision. Les fois où elle avait eu à encadrer un élève, ça s'était toujours passé superbement : il se rendait compte à quel point elle et ses collègues travaillaient dur pour eux. Josépha et Abdul n'aimaient pas trop s'occuper comme ça des élèves. Mais elle et Edith aimaient bien, elles aimaient être en contact avec les élèves, discuter avec eux, savoir ce qu'ils faisaient, tout en leur apprenant leur métier. Et ça marchait !

9h20. La pause a un peu duré... Pour une fois que tout le monde n'est pas au taquet, ça fait du bien. Les quatre fonctionnaires repartent en direction du second étage, et les binômes se reforment. Aminata et Josépha vont directement dans les sanitaires. Les sanitaires... l'endroit qu'Abdul refuse de nettoyer. L'endroit qui est presque toujours laissé aux femmes, parce que c'est soi-disant une activité « légère », qui ne nécessite pas de force physique ou qui n'est pas dangereuse, à la différence d'activités qui nécessitent l'usage d'une échelle ou de machines

lourdes¹⁹⁴. Dans le passé, Aminata avait déjà connu cette situation, lorsqu'elle avait travaillé dans une entreprise de nettoyage privée qui intervenait sur un chantier dans le transport ferroviaire : il fallait nettoyer les wagons des trains à quai (entre deux voyages), et les femmes étaient toujours préposées aux sanitaires¹⁹⁵. Comme dans le collège, il fallait nettoyer la robinetterie, les lavabos, les miroirs, enlever les taches présentes sur les murs, nettoyer le sol et bien sûr les sanitaires. Ce boulot était particulièrement éprouvant en raison du rythme de travail très élevé et des nombreuses postures inconfortables qu'impliquait le fait de devoir se pencher pour atteindre l'arrière des cuvettes par exemple. Un autre problème était de nature différente, et c'était sans doute ça qui expliquait que les hommes refusaient de s'y coller : très régulièrement, les sanitaires étaient dans un état de saleté lamentable. On trouvait des excréments littéralement partout : dans la cuvette, sur la cuvette, sur le sol, parfois sur les parois du wagon. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que lorsque des excréments sont secs, il devient extrêmement difficile de les enlever. Dans d'autres cas, c'était des vomissures qui recouvraient le sol ou qui avaient bouché les toilettes. Il arrivait aussi assez régulièrement de trouver des protections périodiques usagées abandonnées au vu et au su de tout le monde. Tout ça s'accompagnait bien sûr d'odeurs franchement écœurantes. Le dégoût n'était jamais loin. Mais il fallait bien faire le travail quand même.

Nettoyer les sanitaires du collège n'est pas non plus agréable, mais au moins les postures sont un peu moins pénibles, car les installations sont un peu plus grandes, et le matériel disponible pour intervenir est meilleur. Mais le dégoût peut aussi surgir sans crier gare. Et c'est vrai que trouver des toilettes sales (mais on peut dire la même chose pour des crachats dans les escaliers, hein), c'est vraiment agaçant. Aminata râle lorsqu'elle découvre des endroits vraiment dégoûtants. C'est dans ces moments-là qu'elle se dit que non seulement son travail est sans fin, mais qu'il est rendu plus difficile par des comportements irrespectueux. C'est aussi dans ces moments-là qu'elle ressent un sentiment de solitude, même si elle sait que des collègues vivent la même chose, et ressentent des états similaires :

« Une mauvaise surprise m'attend : l'une des toilettes est pleine de merde. En entrant, je ressors aussitôt, pris par l'odeur. Je rentre à nouveau, retenant plus ou moins ma respiration, respirant par la bouche sous mon polo. Heureusement, ça se cantonne dans la cuvette, sans signe de bouchage. J'appuie sur la chasse d'eau. Rien. L'odeur me reprend parfois et je respire à nouveau par la bouche. Je tourne l'arrivée d'eau, ça ne change rien. Je vérifie la chasse d'à côté, elle marche. Je décide alors de démonter la chasse d'eau. J'ouvre, et la cuve est pleine. Je parviens donc à tirer la chasse, et l'essentiel de la merde part ainsi que le papier, ne restent que les traces accrochées à la cuvette, encore trop importantes pour imaginer les brosser avec la brosse des toilettes sans que cette dernière soit dégueulasse après. Je continue mes investigations, maintenant je ne respire plus sous mon polo, seulement par la bouche. D'une part je m'habitue, d'autre part ne plus avoir l'énorme tas sous le nez me soulage. Je finis plus ou moins par identifier le problème, mais je ne peux pas réparer. En revanche, je peux remettre de l'eau de manière un peu artificielle, et qui mouille également la cuvette, mais qui me permet de tirer une nouvelle fois la chasse, en brossant la merde au passage. La brosse s'en sort indemne, mais il reste des trucs qui flottent, la chasse n'était pas assez forte. Comme la manœuvre est compliquée, je décide pour finir de verser une partie de l'eau de mon seau, qui ne me sert quasiment plus. Elle n'est pas parfaitement propre, mais ça ira, et en plus ça chasse l'odeur. Je finis de nettoyer comme d'habitude avec une lavette pour la lunette et la cuvette, et la mop pour le sol¹⁹⁶. »

¹⁹⁴ Référence : Messing (1998).

¹⁹⁵ Références : Messing *et al.* (1992), Messing *et al.* (1993).

¹⁹⁶ Référence : Reyssat (2015, p. 226).

Mais aujourd'hui, Aminata voit rapidement que les sanitaires du second ne sont pas dans un état trop déplorable. Il y avait moins d'élèves la veille, et puis ils étaient peut-être de bonne humeur à l'idée des vacances... Aminata trouve quand même du sang sur le carrelage d'un des WC. Plutôt que passer le mop directement sur le sol, elle décide de frotter avec le grattoir d'une éponge, pour retirer le maximum du sang séché. Quand le sang n'est pas sec, on peut mettre de la sciure (quand le stock n'est pas épuisé) pour l'absorber, avant de désinfecter avec de l'eau de javel. Mais quand c'est sec comme là, il n'y a pas d'autre solution que frotter vigoureusement avant de nettoyer. C'est pareil quand un jeune vomit. Le nettoyage est plus ou moins facile à faire, en fonction du temps qui s'est écoulé entre le moment où l'incident se produit et celui où le personnel de ménage est prévenu. Pour ça, les enseignants ne sont pas vraiment aidants : pas un qui prendrait lui-même en charge ce genre de situation. En fait, les professeurs, les surveillants et l'infirmière leur ont clairement dit « *nous, on ne le fera pas* ». Du coup, Aminata et ses collègues sont même dérangés pendant leur pause déjeuner. Cette façon de leur laisser gérer les situations les plus désagréables n'est pas une nouveauté, donc Aminata a fini par l'accepter comme faisant partie intégrante de son travail. Parfois, il lui arrive de penser que sans elle ces gens seraient un peu perdus... Ça lui remonte le moral quand elle est particulièrement fatiguée.

Aminata et Josépha mettent un peu plus d'une heure à nettoyer les sanitaires. Elles changent l'eau de leurs seaux, rincent éponges et mops, puis se rendent dans une deuxième salle de sciences, où elles procèdent comme pour la première. Les deux femmes de ménage savent déjà qu'elles ne pourront pas terminer avant la pause du repas de midi, mais ce n'est pas très grave aujourd'hui. Elles s'arrêtent à 12h05, pour rejoindre le réfectoire, où il est prévu un repas collectif : chacun a apporté quelque chose à manger ou à boire, et il règne dans la pièce une ambiance de colonie de vacances ! Tout le monde parle, rit, tout en se restaurant. Aminata et ses collègues prennent le temps de se reposer un peu, d'échanger avec tel ou tel, à tel point que la pause s'étire jusqu'à 12h55, soit largement plus que la demi-heure habituelle.

Après un petit café, tout le monde repart vers le second étage, pour reprendre les choses là où elles ont été interrompues. Le réfectoire sera rangé par les enseignants, les surveillants et les personnels administratifs ; il sera nettoyé à fond dans les jours prochains par les quatre collègues. Pour l'heure, Aminata et Josépha terminent la salle de sciences, puis décident de jeter leur dévolu sur une salle de dessins, située près des escaliers. À nouveau, elles nettoient les chaises et les tables, avant de les sortir de la salle, qui pour une fois ne ressemble pas à un champ de bataille, avec des traces de peinture sur les tables, des morceaux de papiers partout sur le sol, des restes de colle sur les dossiers de chaise... Cette fois, c'est Josépha qui se charge des vitres, pendant qu'Aminata nettoie les radiateurs avant de balayer par terre. Vers 14h40, elles ont terminé. Josépha retourne aux sanitaires pour renouveler l'eau et rincer le matériel, tandis qu'Aminata souffle un peu. Ses poignets lui font un peu plus mal maintenant, mais au moins son dos la laisse tranquille. Elle fait quelques mouvements pour se détendre. Encore environ une heure à travailler, puis ce sera terminé pour aujourd'hui. Puisque les six classes du second et les sanitaires ont été nettoyés, les quatre collègues décident de nettoyer les escaliers à sec. Après avoir descendu le matériel au premier, Abdul remonte, et commence à balayer les marches, en les descendant en marche arrière, pour ne pas marcher où il a balayé (technique idéale pas toujours possible à appliquer lorsque les élèves sont présents, car il faut faire attention à ne pas glisser, ni à se faire percuter...). Demain, après avoir passé la monobrosse sur le sol de tout l'étage, l'un d'entre eux lavera les marches avec une mop, puis un autre les lustrera. Ce ballet exigeant pour le corps des quatre collègues durera encore plusieurs jours, avant que chacun ne quitte le collège pour des congés assurément bien mérités.

3.2.3 Quels enseignements tirés d'une telle approche narrative ?

Le récit proposé dans les pages précédentes, en dépit de son caractère fictif, contribue à illustrer un point important en matière de santé physique et mentale dans le travail : c'est le caractère dynamique des configurations productives et de leurs effets, parfois cumulatifs, parfois compensateurs, sur des travailleurs et travailleuses qui ne restent pas passifs face aux difficultés rencontrées. Les rapports entre organisation du travail et santé sont donc extrêmement complexes à déplier, en particulier dans une approche soucieuse de prendre au sérieux la question de la polyexposition. Pour ne donner qu'un exemple, comprendre le non-usage d'équipements de protection individuelle par un travailleur ne peut en rester à la simple analyse de la rationalité instrumentale (considérée comme défailante, ici). Comprendre des comportements apparemment aberrants (pour un observateur extérieur, du moins) en passe par l'analyse des pratiques individuelles et collectives relevant de la « rationalité pathique », c'est-à-dire une rationalité où l'action des individus doit être analysée à l'aune de la préservation de soi, sur le plan psychique. Dans certains cas, il est possible que l'usage d'un équipement de protection individuelle vienne rappeler l'existence d'un affect puissant que le travailleur essaie justement de juguler. Du point de vue de la rationalité pathique, il devient donc nécessaire *de ne pas* utiliser cet équipement, au risque d'être entièrement « saisi » par cet affect qui empêche finalement de travailler – et ce même si le corps physiologique se trouve mis en danger à plus ou moins long terme.

La partie narrative a, de ce point de vue, permis d'introduire des éléments centraux dans la compréhension du travail effectif des personnels de nettoyage et des sources de danger physique ou psychique auxquelles ils se confrontent très régulièrement. Sans doute le concept le plus utile est-il celui de « sale boulot », car les personnels de nettoyage, du fait de leur position socioprofessionnelle infériorisée, y sont confrontés de manière importante, comme les analyses des chapitres 4 et 5 du rapport y reviendront plus en détail. Ce sale boulot inévitable (car difficile à déléguer à quelqu'un d'autre) expose davantage les personnels de nettoyage à des dangers inhérents aux activités : c'est le cas pour les affections somatiques comme les problèmes cutanés (partie 4.2.3.3.3 du rapport), les problèmes respiratoires (partie 4.2.3.3.2 du rapport), souvent liés aux dangers chimiques (partie 4.2.3 du rapport) ou biologiques (partie 4.2.2.2 du rapport).

Il convient toutefois de ne pas « essentialiser » le sale boulot. Celui-ci n'existe pas *per se*, mais se déploie au sein d'organisations du travail spécifiques qu'il convient à chaque fois de décrire précisément pour bien comprendre comment elles contribuent à peser sur la façon dont les agents pourront mener leurs activités et comment ces dernières pèseront (ou non) en matière de santé. Ainsi, analyser la question de l'intensification du travail nécessite certes de prendre en compte le temps de travail au niveau juridique (parties 2.2.2.4 et 4.3.1 du rapport) et organisationnel (partie 4.3.2 du rapport), mais également la façon dont la coopération se déploie entre travailleurs, entre ces derniers et leurs responsables hiérarchiques et éventuellement les bénéficiaires : par exemple, nettoyer une classe en dix minutes est déjà impossible, mais si cela se déroule en présence d'élèves irrespectueux, l'intensité du travail ressentie sera probablement accrue. Par ailleurs, l'intensification du travail peut passer par des problèmes de matériel indisponible ou inadéquat (partie 4.2.2.1 du rapport) qui vont potentiellement entraîner des efforts physiques plus soutenus, des accidents comme des chutes (partie 4.1 du rapport), ou encore des affections musculosquelettiques si, aux conditions organisationnelles et techniques problématiques, viennent s'ajouter des postures

inconfortables sur lesquelles les personnels de nettoyage n'ont aucune prise physique (partie 4.2.1.1 du rapport) ou psychique¹⁹⁷.

¹⁹⁷ La clinique du travail insiste sur la place qu'occupe la rationalité pathique en matière de TMS. Ces troubles peuvent pendant longtemps être ignorés par les travailleurs et travailleuses en raison de l'action des stratégies de défense (Debout, Dejours, Demaegdt et Rolo, 2023).

4 Expositions liées au travail et conséquences sur la santé

Le chapitre précédent a rappelé la complexité et les contraintes physiques et psychologiques auxquelles sont soumis les agents du nettoyage. La description du travail fait apparaître leur diversité. De fait, la plupart des études relatives aux problèmes de santé des agents d'entretien insistent sur leur dimension globale ou systémique (Lin et al, 2022 ; Kumar et Kumar, 2006 ; Unge et al, 2007) : santé mentale et santé physique sont fortement interdépendantes et le constat général est celui d'un groupe professionnel connaissant d'importants problèmes de santé. Ceux-ci vont parfois au-delà de la seule santé physique et touchent également d'autres dimensions, avec notamment des enjeux liés à la vie familiale et sociale.

Construire un schéma causal entre l'ensemble des éléments influençant la santé des travailleurs du nettoyage n'est pas possible, tant chaque dimension demeure interdépendante des autres (ce qui explique à la fois l'intensité des problèmes et la difficulté à y répondre). On peut néanmoins distinguer les principaux facteurs de risques auxquelles sont exposés les salariés du nettoyage en les regroupant en deux grandes catégories : les situations de travail dangereuses résultant de l'activité de travail elle-même d'une part (section 4.2), des organisations de travail et des rapports sociaux caractéristiques des activités de nettoyage susceptibles d'être délétères pour la santé d'autre part (section 4.3). Ce cumul d'expositions se traduit par une sinistralité importante et un état de santé déclaré souvent dégradé qui sera tout d'abord caractérisé (4.1).

4.1 Analyse de la sinistralité et de l'état de santé

Les données produites par l'Assurance Maladie et les données statistiques fournissent des éléments convergents sur les atteintes à la santé des salariés et les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés du nettoyage : une fréquence des accidents du travail (4.1.1) et des maladies professionnelles plus importante que celle observée pour l'ensemble de la population salariée (4.1.2) et enfin un état de santé déclaré et observé par les enquêtes épidémiologiques plus mauvais (4.1.3).

Sources et précisions méthodologiques

Le GT a été amené à consulter plusieurs bases de données (CNAM, EPICEA). Ce travail a permis de disposer d'informations sur la sinistralité AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) du régime de la Sécurité sociale sur le secteur du nettoyage et de préciser les causes d'accidents du travail (AT) et de trajet ainsi que la fréquence des maladies professionnelles (MP) recensées pour ce secteur d'activité. Les données ci-dessous, qui viennent compléter les informations issues des observations monographiques ou des enquêtes statistiques, fournissent ainsi des informations relatives aux accidents et maladies déclarées administrativement. Les données de l'Assurance-Maladie ne prennent cependant en compte ni les cas non déclarés, ni ceux déclarés mais dont l'origine professionnelle n'a pas été reconnue (faute de pièces suffisantes par exemple). Le phénomène de sous-déclaration, d'après la commission chargée d'en faire l'estimation, concernerait à un niveau global 750 000 accidents

du travail et entre 330 000 et 563 000 maladies professionnelles en 2021¹⁹⁸. Pour compenser les dépenses liées à ces problèmes de santé pris en charge indûment par la branche maladie, la branche AT-MP qui est excédentaire lui reverse chaque année une somme forfaitaire (qui s'élevait à 1,2 Mds€ en 2022). Le caractère massif de la sous-déclaration, attesté par de nombreux travaux, est donc reconnu officiellement par les pouvoirs publics. Quant aux cas non reconnus ils représentent, en 2022, 744 176 accidents du travail et 66 738 maladies professionnelles, ce qui correspond respectivement à 94 % et 64,3 % des déclarations complètes reçues par l'Assurance Maladie¹⁹⁹. Les données issues de l'Assurance Maladie informent donc sur la sinistralité telle qu'elle est enregistrée par l'instance chargée d'indemniser les AT-MP pour les salariés du secteur privé ; elles comportent, structurellement, un biais de sous-estimation du fait de ce phénomène massif de sous-déclaration²⁰⁰.

Des enquêtes localisées attestent l'existence d'un phénomène de sous-déclaration dans le nettoyage, (Scherzer et al., 2005 ; Green et al., 2019) mais aucune étude ne permet d'évaluer avec précision le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles non déclarés, ou déclarés et non reconnus dans ce secteur. Plusieurs éléments attestent cependant leur existence en France. Dans les auditions, la CFDT insiste sur le fait que la déclaration d'un AT suppose que le salarié connaisse ses droits pour informer son employeur qui doit le déclarer. Cette démarche est difficile quand les travailleurs sont isolés et/ou qu'ils ne maîtrisent pas la langue française. Pour FO, l'isolement implique aussi que les encadrants n'ont pas forcément connaissance de l'état de santé des travailleurs, ce qui encourage la sous-déclaration. La CGT évoque elle le poids de la précarité économique et la crainte de perdre son travail en cas d'absence. La situation multi-employeurs tend enfin à démultiplier les démarches administratives et à les complexifier puisque l'accident du travail ne peut être déclaré que chez un employeur quand pour les autres l'arrêt sera identifié comme un arrêt maladie simple (avec les indemnités journalières correspondantes donc moindres). La situation de multi-employeurs implique donc aussi une moindre couverture globale en cas d'accident, ce qui peut conduire certains salariés à y renoncer. Ces constats rejoignent les résultats d'enquêtes qui insistent sur l'importance de la sous-déclaration dans les situations d'intérim et de sous-traitance. Du point de vue de la sous-reconnaissance des maladies professionnelles, plusieurs enquêtes en France (Amossé et al., 2012 ; Paiva, 2016 ; Serre, 2024), au Québec (Messing, 2000 ; Lippel, 1999 ; Lippel et Cox, 2012...), en Suisse (Probst, 2009, 2014) et en Belgique (Vogel, 2011) ont montré que les femmes obtenaient moins facilement la reconnaissance de l'origine professionnelle de leur trouble de santé que les hommes. La prédominance des femmes dans le nettoyage pourrait donc aussi être un facteur de sous-estimation de la sinistralité les concernant.

Les données de l'Assurance Maladie ont été complétées dans la section 4.1.4 par l'analyse des statistiques issues des enquêtes de l'Insee (enquête Emploi) et de la Dares (Conditions de travail et Sumer). Enfin, le GT a cherché à synthétiser les principaux résultats issus de travaux en santé publique, sans prétendre à l'exhaustivité.

¹⁹⁸ Commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale, *Estimation du coût réel, pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Rapport au Parlement et au Gouvernement, 20 juin 2021.

¹⁹⁹ Assurance Maladie – Risques professionnels, *Rapport annuel 2022. Eléments statistiques et financiers*, p. 4.

²⁰⁰ Les contestations des AT et MP par les entreprises devant les tribunaux (cf. partie 6.1.3) n'ont-elles aucun impact sur la sinistralité enregistrée car, même si elles obtiennent gain de cause, les salariés concernés restent indemnisés au titre de la législation sur les risques professionnels – et donc recensés (en vertu du principe juridique dit de « l'indépendance des rapports » entre la caisse primaire d'assurance maladie et l'employeur d'un côté, et entre la caisse et l'assuré de l'autre).

4.1.1 Accidents du travail

Le secteur de la propreté demeure un secteur où les accidents du travail reconnus sont nombreux en comparaison de la moyenne de l'ensemble des salariés. L'indice de fréquence²⁰¹ des accidents du travail dans le secteur du nettoyage courant des bâtiments (NAF 8121Z) était ainsi de 43,2 contre 30,1 en moyenne tous secteurs confondus en 2022, selon les données de l'Assurance Maladie²⁰². A titre de comparaison, ces indices atteignaient 60 dans l'aide à domicile mais seulement 16 en moyenne dans les autres activités administratives et de soutien aux entreprises.

Ce sont ainsi 11 691 accidents du travail qui ont été reconnus dans le secteur au cours de l'année 2021. Parmi ceux-ci, 10 ont entraîné un décès (16 en 2020). La tendance depuis 2017 est orientée à la baisse, l'indice de fréquence étant, par exemple, de 49,2 en 2017, à l'image de ce que l'on observe pour l'ensemble des salariés, l'indice de fréquence étant passé de 34 en 2018 à 30,1 en 2022. Au total, ce sont près de 2 300 000 journées de travail qui ne sont pas réalisées par an.

On peut ajouter aux accidents sur le lieu de travail plus de 2 500 accidents de trajet chaque année, soit un indice de fréquence de 9,9 (plus du double de l'indice de fréquence tous secteurs confondus). Ces accidents liés aux déplacements entraînent entre 5 et 8 décès chaque année depuis 2018.

Les données de sinistralité confirment ainsi une situation dégradée des agents d'entretien par rapport au reste de la population salariée. Ce constat, là encore, n'est pas spécifique à la France et se retrouve tant dans les pays scandinaves (Öhrling et al, 2012 par exemple) qu'aux États-Unis, où les nettoyeurs *« ont un taux d'incidence des blessures et des maladies entraînant des jours d'absence du travail de 157,5 pour 10 000 équivalent temps plein en 2019 soit près de deux fois le taux de 86,9 observé sur l'ensemble des professions »* (Lin et al. 2022).

De même, **la gravité des accidents est sensiblement supérieure à la moyenne des autres secteurs d'activité** : ainsi selon l'Assurance Maladie, en moyenne les professionnels du secteur des métiers de la propreté seraient arrêtés 93 jours pour cause d'accident du travail contre 88 jours pour l'ensemble des salariés. Plus encore, l'indice de gravité²⁰³ dans le secteur de la propreté est de 23,5 et le taux de gravité de 3,1 contre respectivement 12,3 et 1,5 pour l'ensemble des salariés (Tableau 22).

²⁰¹ L'indice de fréquence correspond au nombre des accidents en premier règlement divisé par les effectifs salariés (x 1 000).

²⁰² https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2022_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_d%C3%A9cembre_2023.pdf ; p.101.

²⁰³ L'indice de gravité correspond à la somme des taux d'incapacité permanente divisée par les heures travaillées (x 1 000 000). Le taux de gravité : nombre de journées perdues par incapacité temporaire de travail pour 1000 heures de travail. Source : [Accidents du travail et maladies professionnelles \(AT-MP\). Statistiques nationales - Démarches de prévention - INRS](#), consulté le 11/12/2024.

Tableau 22. Synthèse des indicateurs de sinistralité

	Nettoyage courant des bâtiments	CTN I	Ensemble des salariés
Taux de fréquence	27,7	28	18,8
Indice de fréquence	43,2	45,5	30,1
Taux de gravité	3,1	2,4	1,5
Indice de gravité	23,5	16,5	12,3

CTN I : activités de services II de type travail temporaire, santé, aide et soin, nettoyage.

Source : Assurance Maladie, 2021.

Les caractéristiques sociodémographiques ne semblent pas jouer un rôle majeur dans la répartition de ces accidents. Ainsi, sur la base des données les plus récentes publiées par l'Assurance maladie - Risques professionnels en 2021 et dans le secteur du nettoyage courant des bâtiments (NAF 8121Z), les accidents de travail concernent majoritairement des femmes, à hauteur de 66 %, sans que cela ne reflète une surreprésentation puisque la proportion de femmes dans ce secteur est d'environ 68 %. De même, les accidents se concentrent au sein de la tranche d'âge comprise entre 40 et 59 ans, mais celle-ci correspond également à la grande majorité des salariés. Les accidents graves et mortels répertoriés dans la base EPICEA concernent en majorité des hommes et des travailleurs plus âgés, mais cette base ne permet pas de dresser un constat statistiquement représentatif de l'ensemble des accidents de ce type.

Salariés concernés par les accidents du travail

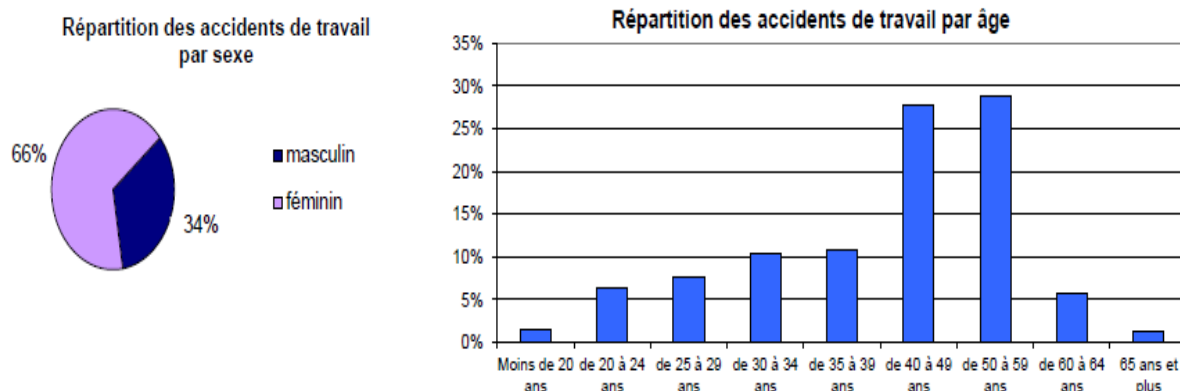


Figure 7 : Répartition des accidents de travail par sexe et par âge

Les causes des accidents sont particulièrement concentrées dans deux catégories : **39 % des accidents dans le secteur de la propreté sont liés aux manutentions manuelles et 48 % des accidents sont liés aux chutes.** Ces deux causes principales sont également celles qui sont associées aux accidents les plus graves, comme l'illustre la base EPICEA.

Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident

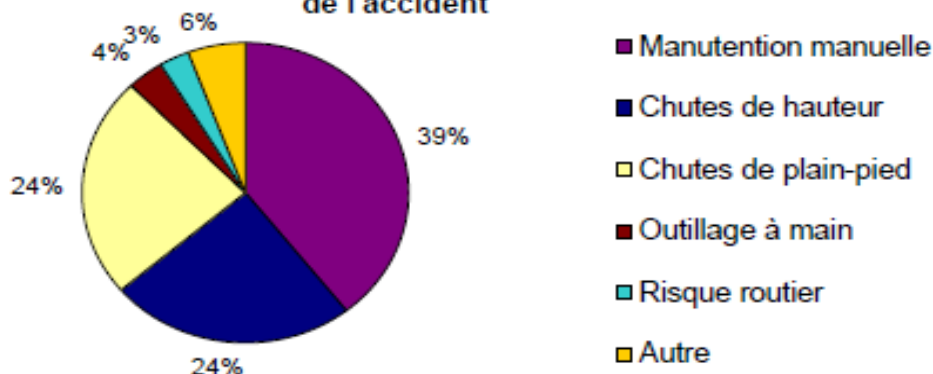


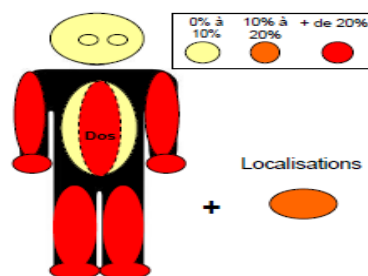
Figure 8 : Circonstances des accidents de travail dans le secteur du nettoyage

Notons enfin que les sièges des lésions sont principalement situés dans la partie supérieure du corps (57 %) avec une concentration sur les membres supérieurs et le dos (Figure 9).

Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Tête et cou, y compris yeux	6%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	26%
Torse et organes	3%
Dos	22%
Membres inférieurs	27%
Multiple endroits du corps affectés	10%
Inconnue ou non précisée	6%



Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

Traumatismes internes	27%
Entorses et foulures	15%
Chocs traumatiques	13%
Commotions et traumatismes internes	13%
Nature inconnue ou non précisée	7%
Autre	26%

Figure 9 : Lésions occasionnées par les accidents du travail

4.1.2 Maladies professionnelles reconnues

Définition des maladies professionnelles

Le droit établit, depuis la loi du 25 octobre 1919, des tableaux qui permettent de reconnaître l'origine professionnelle de certaines pathologies. Ces maladies reconnues juridiquement²⁰⁴ passent par le respect de trois critères concernant : la désignation exacte de la pathologie ; le délai de prise en charge (voire la durée d'exposition) ; les travaux susceptibles de provoquer cette maladie (mentionnés sous forme d'une liste, limitative ou indicative). En juin 2024, les 102 tableaux répertoriés pour les salariés affiliés au régime général de la Sécurité sociale concernent des risques physiques, chimiques, biologiques mais, à ce jour, aucun risque psychique (Ponge, 2020). Pour les cas qui n'entrent pas dans les critères du tableau, il est possible dans certaines conditions de faire reconnaître sa maladie professionnelle en saisissant une Commission régionale de reconnaissance des maladies professionnelles (Anses, 2020) et, le cas échéant, les tribunaux si la décision est négative (Serre, 2020).

Comme pour les accidents du travail, les travailleurs du nettoyage sont plus concernés par des maladies professionnelles reconnues que l'ensemble des salariés. Le taux de maladies avec premier règlement comme celui de nouvelles incapacités rapportées aux effectifs salariés sont près de deux fois plus élevés dans le nettoyage courant des bâtiments que dans l'ensemble de la population couverte par l'Assurance Maladie (Tableau 23). Notons également que le nombre de maladies professionnelles indemnisées dans le secteur du nettoyage courant des bâtiments (NAF 8121Z) demeure à un niveau élevé sur les 5 dernières années : 1172 maladies professionnelles en 2021 et 1031 MP en 2017.

Tableau 23 : Synthèse des indicateurs de maladies professionnelles

	Nettoyage courant		Ensemble des salariés	
Nombre de salariés	270 584		20 063 697	
Nombre de maladies avec 1er règlement ²⁰⁵	1 172	0,43 %	47 398	0,24 %
Nombre de nouvelles incapacités permanentes	617	0,23 %	25142	0,13 %
Nombre de journées perdues pour incapacité temporaire	378 230	1,4	14 104 594	0,7

Source : Assurance Maladie, 2021. Lecture : 1 172 maladies professionnelles ont été déclarées dans le secteur du nettoyage, ce qui correspond à 0,43 % des effectifs salariés. 378 230 journées de travail ont été perdues pour incapacité temporaire. Ce nombre représente 1,4 fois les effectifs salariés.

Les maladies reconnues d'origine professionnelle sont essentiellement des troubles musculo-squelettiques : 95 % concernent les affections périarticulaires (tableau détaillé en annexe 6). Elles correspondent principalement à des syndromes du canal carpien ou à des atteintes de la coiffe des rotateurs (tableau détaillé en annexe 6). Ce constat rejoint en grande partie les observations qualitatives comme les données statistiques relatives à l'état de santé déclaré (partie 4.1.4) ou encore les constats partagés lors des auditions. Ainsi les représentants de la CFDT estiment que « *les entreprises du nettoyage fabriquent des travailleurs handicapés* »

²⁰⁴ art L.461-1 du Code de la Sécurité sociale : Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

²⁰⁵ [Accidents du travail et maladies professionnelles \(AT-MP\). Principales définitions - Démarches de prévention - INRS.](#)

tandis que ceux de FO pointent que « *les travailleurs sont “cassés” à 55 ans (canal carpien notamment qui paralyse les mains)* ».

En revanche le faible nombre de maladies professionnelles liées aux affections respiratoires ou aux problèmes dermatologiques apparaît en décalage avec certains résultats d'études épidémiologiques décrites dans la section 4.2.3, qui permettra de faire ressortir la nature des expositions chimiques en jeu.

4.1.3 Extraction de la base de données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles et environnementales (RNV3PE)

Les centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales (CCPPE) sont des centres d'expertise, qui reçoivent des patients adressés majoritairement par leur médecin du travail, leur médecin généraliste ou des médecins hospitaliers. Les données collectées dans ce cadre ne sont donc pas représentatives de l'ensemble des pathologies observées en santé au travail en France et ne sont pas des données de surveillance. En revanche, elles servent à des fins de vigilance, d'alerte et de prévention.

Dans la présente étude, les travailleurs impliqués dans les activités de nettoyage spécialisé (en milieu hospitalier, industriel, ...) sont exclus. Il faut noter qu'il n'existe pas de code spécifique permettant d'identifier clairement le nettoyage spécialisé. Aussi, les patients exerçant des activités de nettoyage dans les domaines hospitaliers ou de l'agroalimentaire, par exemple, ont été exclus sur la base d'une analyse des dossiers, entraînant potentiellement, des erreurs de classement ou de sous-estimation des effectifs.

L'objectif principal est de caractériser les pathologies d'origine professionnelle (dites Pathologies en Relation avec le Travail (PRT) au sein du RNV3PE) rencontrées chez les travailleurs du secteur du nettoyage et de la propreté des bureaux reçus en consultation dans les CCPPE, ainsi que les expositions associées.

Entre 2001 et 2021, 2754 PRT associées à des postes d'agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, de laveurs de vitres, d'autres nettoyeurs (surfaces, matériaux, objets, ...), d'intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements et de concierges ont été diagnostiquées chez 2556 patients, majoritairement des femmes (76 % contre 24 % d'hommes).

Ces PRT sont principalement associées à des postes de travail des secteurs de l'administration publique générale, du nettoyage courant des bâtiments, et des autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (53,8 % des PRT).

Chez les agents d'entretien dans les bureaux, hôtels et autres établissements, qui constituent le poste de travail le plus fréquemment associées aux PRT de l'étude (à 90%), les affections les plus observées sont les troubles musculo-squelettiques (44,6 %), les maladies de la peau (19,8 %), les maladies respiratoires (14,9 %) et les maladies psychiques (11,7%).

Tableau 24 : Répartition des PRT par type de pathologie principale codée et par sexe (N = 2769 PRT)

Groupe de Pathologies ¹	Chez les Femmes N = 2087 (76%) ¹	Chez les Hommes N = 667 (24%) ¹	Total N = 2754 (100%) ¹
Troubles musculosquelettiques et autres pathologies rhumatismales	968 (46,4%)	261 (39,1%)	1 229 (44,6%)
Maladies de la peau	422 (20,2%)	122 (18,3%)	544 (19,8%)
Maladies respiratoires	314 (15,0%)	95 (14,2%)	409 (14,9%)
Maladies psychiques	220 (10,5%)	101 (15,1%)	321 (11,7%)
Codes spécifiques RNV3PE	56 (2,7%)	9 (1,3%)	65 (2,4%)
Lésions traumatiques, empoisonnements	36 (1,7%)	21 (3,1%)	57 (2,1%)
Tumeurs malignes	18 (0,9%)	22 (3,3%)	40 (1,5%)
Symptômes et résultats anormaux	15 (0,7%)	5 (0,7%)	20 (0,7%)
Maladies de l'œil	17 (0,8%)	2 (0,3%)	19 (0,7%)
Maladies du système nerveux	4 (0,2%)	12 (1,8%)	16 (0,6%)
Maladies de l'oreille	2 (0,1%)	12 (1,8%)	14 (0,5%)
Maladies infectieuses	9 (0,4%)	0 (0,0%)	9 (0,3%)
Causes externes de morbidité et de mortalité	1 (0,0%)	4 (0,6%)	5 (0,2%)
Maladies cardiaques et vasculaires	2 (0,1%)	1 (0,1%)	3 (0,1%)
Maladies digestives	3 (0,1%)	0 (0,0%)	3 (0,1%)

¹ Regroupement effectué par les experts du RNV3P (cf. Annexes 6.1.1 et 8)

² n (%)

Les troubles musculo-squelettiques, fréquents dans les activités du nettoyage, résultent de gestes répétitifs, de postures contraignantes, et de la manipulation de charges lourdes. Les lésions de l'épaule (383 PRT) sont associées principalement à des mouvements répétitifs des membres supérieurs (38,5 %), des postures de l'épaule de type bras levés, avec mains au-dessus du plan des épaules ou encore bras éloignés du corps et également à de la manutention de charges. Les cas de polyarthropathies inflammatoires (223 PRT) observées sont imputées principalement à des mouvements répétitifs des membres supérieurs.

Les affections rachidiennes sont souvent liées à la manutention de charges (37,3 %), aux postures du tronc (21,8 %) et aux postures debout prolongées. Les maladies respiratoires sont associées aux matériaux industriels et détergents sont les plus fréquentes (46,0 %), suivies par l'exposition aux composés d'ammonium quaternaire (16,3 %). Les dermites d'irritation sont principalement causées par l'exposition à des produits industriels (63 %), des lessives détergentes et des produits d'entretien, ainsi qu'aux contacts répétés avec l'eau (10 %), et aux équipements de protection de type gants (7,7 %).

4.1.4 État de santé déclaré et observé

Au-delà de la sinistralité documentée à partir des accidents et maladies reconnus comme directement liées à l'activité professionnelle, deux sources permettent de compléter le constat d'un état de santé sensiblement plus mauvais pour les agents du nettoyage que pour l'ensemble de la population active. Il s'agit d'une part des enquêtes statistiques (Insee pour

l'enquête Emploi et Dares pour les enquêtes Sumer et Conditions de travail) qui permettent de comparer l'état de santé déclaré selon la profession, et d'autre part des études épidémiologiques ou en ergonomie qui apportent des éléments sur la santé observée de ces travailleurs et travailleuses.

Considérons, dans un premier temps, l'enquête Emploi²⁰⁶, qui permet en effet de compléter la description de la population des agents du nettoyage sur le plan de l'état de santé déclaré à partir de trois questions :

- Êtes-vous limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ?
- Avez-vous une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ?
- Comment jugez-vous votre état de santé en général ?

Pour ces trois questions, la situation des agents du nettoyage apparaît sensiblement plus mauvaise que la moyenne des salariés ou que celle des seuls employés et ouvriers (différences significatives au seuil de 1%). En revanche, sur la base des données de cette enquête, les différences entre catégories d'emplois du nettoyage sont de faible ampleur.

Tableau 25 : État de santé déclaré des agents du nettoyage (Enquête Emploi)

	Limitation dans les activités que les gens font habituellement	Maladie Chronique	Comment jugez-vous votre état de santé en général ?		
			Très bon	Bon	Assez bon ou mauvais
Emploi salarié total	12 %	20 %	37 %	45,5 %	17,5 %
Ouvriers et employés	14 %	22 %	33,5 %	46 %	20 %
Agents du nettoyage	19 %	28 %	27 %	45,5 %	28 %
dont agents de service	17,5 %	29 %	29 %	44,5 %	26,5 %
dont agents d'entretien secteur privé (interne)	21 %	26,5 %	24 %	47 %	29 %
dont agents d'entretien externalisés	18 %	26 %	26 %	45 %	29 %

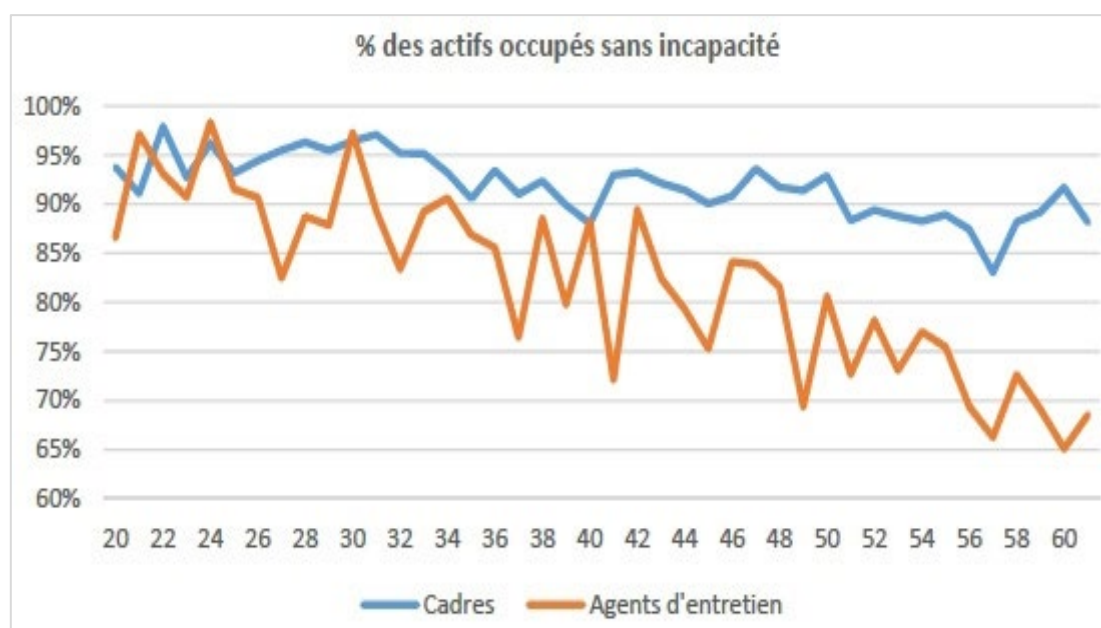
Source : enquête Emploi, Insee, 2019. Toutes les différences sont significatives au seuil de 1% sauf celles entre les agents d'entretien internes et externes pour les maladies chroniques et pour l'état de santé général.

En revanche, les différences entre femmes et hommes en termes de déclaration de limitations dans les activités réalisées habituellement sont plus marquées au sein de certains groupes. Pour l'ensemble des salariés, l'écart est limité (11 % chez les hommes et 13 % chez les femmes). Il croît légèrement chez les agents de service (15 % vs 18 %). Il est plus marqué encore pour les agents d'entretien du secteur privé (17 % vs 22 %) et surtout au sein des

²⁰⁶ Les enquêtes Sumer et Conditions de travail présentent des résultats similaires. Les données issues de l'enquête Emploi sont détaillées en raison d'un échantillon plus conséquent.

nettoyeurs du secteur de la propreté : 11 % vs 21 %. Ces constats doivent être interprétés avec prudence au regard de la taille des échantillons, mais ils semblent pointer l'existence de difficultés spécifiques pour la population des travailleuses externalisées.

La représentation de la proportion de salariés déclarant vivre sans incapacité selon l'âge rend visible des rapports très différents au vieillissement en fonction des catégories sociales. Le graphique ci-dessous illustre ces écarts entre agents d'entretien (périmètre large intégrant l'ensemble de ces agents au sens de la CITEP 91) et cadres. Des différences de santé majeures apparaissent dès 40 ans et se creusent ensuite : à 60 ans, 35 % des agents d'entretien déclarent des limitations dans leurs activités habituelles contre environ 90 % des cadres (Devetter, 2019).



Source : Enquête Emploi, Insee, 2017 ; Lecture : Les cadres correspondent ici à la catégorie « 2. Professions intellectuelles et scientifiques » de la Classification Internationale des Travailleurs et travailleuses et des Professions (CITEP). Les agents d'entretien correspondent à la catégorie 91 regroupant les agents d'entretien à domicile et ceux travaillant dans les bureaux, écoles, hôpitaux, etc.

Figure 10 : Comparaison des actifs cadres et agents d'entretien occupés sans incapacité en fonction de l'âge

Parallèlement aux données statistiques collectées sur la base des déclarations des salariés, **de nombreuses études confirment ces problèmes de santé via des mesures physiologiques ou des enquêtes épidémiologiques**. Ainsi, dans une enquête consacrée aux TMS des membres supérieurs dans la région des Pays de la Loire, Roquelaure et al. (2008) montrent que les travailleurs du nettoyage (aussi bien ceux du secteur industriel que ceux travaillant à domicile) sont parmi les plus à risque quant au développement de TMS. Ces salariés souffrent de lombalgies, de pathologies des épaules et de syndromes du canal carpien (Vogel, 2015). Ils sont décrits comme « *usés à tous point de vue* » (Grégoire, 2010). Celles et ceux qui sont reçus en consultation ont entre 40 et 55 ans et sont majoritairement des femmes. Aux difficultés issues des activités de travail elles-mêmes, s'ajoute l'impact de parcours professionnels marqués par une forte précarité (épisodes de chômage, temps partiels subis, faibles revenus, etc. ; voir chapitre « Population »).

En matière de santé physique, la prévalence des TMS est particulièrement documentée (par exemple Chang et al, 2012 ; Kumar et Kumar, 2006 ; Burgel et al. 2010 ; Unge et al. 2007, etc.) tout comme la fréquence des douleurs aux épaules, poignets, genoux, dos (Wood et Buckle, 2006 par exemple). D'autres travaux observent également des problèmes de tension (Olesen et al. 2012 ; Sotrate et Sato, 2020), ou encore la fréquence des chutes (Bitzas et al, 2022) ou des blessures et coupures (Charles et al. 2009). Enfin, la mauvaise santé mentale des agents du nettoyage est également soulignée : elle concerne à la fois des troubles émotionnels (Krause et al., 2010), des états de stress ou de fatigue (Gamperienne et al., 2006 ; Kyung et al., 2022), des formes d'épuisement ou de burn-out (Lee et al., 2022), des états dépressifs, des sentiments de tristesse (Chatti et al., 2019) ou encore la fréquence élevée de maladies mentales comme la schizophrénie (Hsieh et al., 2014).

Au total, les données de sinistralité correspondant aux accidents du travail déclarés et aux maladies professionnelles reconnues convergent avec les constats issus des enquêtes statistiques relatives à l'état de santé déclaré et les études en ergonomie ou santé publique sur la santé observée. De même, les statistiques concernant les licenciements pour inaptitude peuvent compléter ce diagnostic : les nettoyeurs (PCS 684A) représentent en 2019, 6,5 % des licenciements pour inaptitude alors qu'ils correspondent à 3,6 % des ruptures de CDI (Signoretto et Valentin, 2023). Ces diverses sources fournissent donc un ensemble de preuves solides pour montrer que les agents du nettoyage connaissent des difficultés en matière de santé sensiblement plus importantes que l'ensemble des salariés. Ces difficultés peuvent être mises en relation avec une exposition à des risques professionnels multiples provenant à la fois de l'activité elle-même et du contexte organisationnel et social dans lequel elle se déroule. Les deux sections suivantes détaillent les connaissances scientifiques relatives à ces différentes sources de risques et leurs conséquences spécifiques sur la santé.

4.2 Risques liés à la réalisation des activités

Les tâches de nettoyage comportent, en elles-mêmes, des contraintes physiques à l'origine de dommages pour la santé des salariés. Il s'agit d'abord de risques liés à l'activité physique (4.2.1) mais également de risques liés aux environnements de travail et aux déplacements (4.2.2) ainsi qu'à l'exposition à des agents chimiques ou à des agents biologiques (4.2.3). Bien que ces risques soient directement liés à l'activité, la question de leur reconnaissance comme maladie professionnelle demeure parfois problématique (4.2.4).

4.2.1 Risques liés à l'activité physique

Après avoir rappelé la nature des activités impliquant des risques physiques (section 4.2.1.1), la littérature internationale est consultée pour relever les principaux facteurs de risque associés au développement de TMS (section 4.2.1.2).

4.2.1.1 Activité et identification des risques associés

Les données de sinistralité (et la surreprésentation des TMS) rappellent avec force que le travail de nettoyage est d'abord une activité physique. Pour documenter ces caractéristiques et ses conséquences, le GT a mobilisé, en complément aux auditions réalisées, trois sources complémentaires : l'analyse du travail réalisé à partir des fiches de postes (travail prescrit) et de documents décrivant les conditions concrètes de travail, le recueil des données statistiques

disponibles (enquêtes Conditions de travail, SUMER et Evrest) et enfin une revue de la littérature française et internationale portant sur les conditions de travail des travailleurs du nettoyage.

Ces différents éléments mettent en évidence des facteurs de risques et des situations de travail dangereuses multiples : manutentions manuelles répétées, efforts physiques, manipulation de matériels lourds ou non adaptés à la morphologie des salariés... En effet, certaines activités peuvent contribuer au maintien prolongé ou répété de postures pénibles lorsque le salarié se penche (ramassage des corbeilles) ou subit des amplitudes articulaires extrêmes (nettoyage des vitres au-dessus du niveau des épaules par exemple). Certaines activités effectuées de manière très répétitive et ne faisant appel qu'à certains muscles bien spécifiques peuvent également conduire *in fine* à des inaptitudes à certains travaux. C'est le cas par exemple du nettoyage manuel répété de surface au chiffon, qui peut contribuer à l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS). Concernant les efforts physiques intenses, un agent de nettoyage peut être amené à manutentionner du matériel lourd comme des aspirateurs, des bidons ou tirer/pousser des bacs de poubelles, déplacer du mobilier ou encore décharger du matériel volumineux ou lourd (autolaveuses, compresseurs...). Ces situations de travail peuvent générer un effort physique important qui, sans aide spécifique à la manutention ou matériel adapté à la morphologie du salarié, peut contribuer, à plus ou moins long terme, à des accidents du travail (traumatismes, lumbagos, hernies, ...) ou des maladies professionnelles (cf. Tableau RG57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail et tableau RG98 pour les manutentions de charges lourdes). Le rapport EU-OSHA (2009) a ainsi récapitulé les principales activités génératrices de risques physiques (voir Tableau 26).

Tableau 26 : Facteurs de risque liés à l'activité physique et conséquences possibles sur la santé

Type d'outils / d'activité	Situations de travail dangereuses ou facteurs de risque / Conséquences
Passer la serpillière	Le mouvement contrôlé par le poignet nécessite des forces élevées. Cette combinaison de mouvements répétés et de forces élevées peut entraîner des TMS au niveau de la main/du poignet.
	Charge statique élevée sur les muscles du haut du bras et du dos
	Les mouvements des avant-bras, des coudes et des poignets entraînent des changements structurels dans la région du canal carpien
	Le nettoyage en huit (c'est-à-dire déplacer la serpillière selon un motif en huit sur le sol) entraîne une consommation d'oxygène plus élevée que le nettoyage en va-et-vient.
Nettoyage humide	Charge cardio-respiratoire plus élevée par rapport au nettoyage humide/sec
Machines de nettoyage à disque unique	Inconfort au niveau des mains (rapportées par 39 % des nettoyeurs), des épaules (19 %), des poignets (7 %), du bas du dos (7 %) et des bras (6 %).
Balai : Longueur du manche	Les balais à long manche sont moins susceptibles de causer des TMS que ceux à manche court.
Machine à polir	La force nécessaire pour faire fonctionner une machine à polir peut être très élevée lorsque la machine est défectueuse et n'est pas entretenue.
Aspirateurs	Une préhension inappropriée potentielle, un fonctionnement involontaire de la fonction d'aspiration mécanique, une mauvaise formation des travailleurs sur la façon d'utiliser l'électricité, etc. peuvent entraîner des mouvements/secousses inattendus de l'aspirateur qui peuvent heurter le travailleur, voire des accidents.

Source : Traduction du Tableau 6 (page 36) du rapport EU-OSHA (2009)

De même, des travaux en ergonomie et en sociologie ont permis de souligner les situations de travail dangereuses auxquelles sont exposés les agents d'entretien en analysant le travail concrètement réalisé dans des contextes variés. Ces travaux sont, le plus souvent, ciblés sur des situations de travail spécifiques. Leur diversité permet ainsi de mettre en évidence les risques professionnels auxquels sont soumis les salariés quel que soit le type de lieux ou de bâtiments qu'ils et elles nettoient. Dès les années 90, Messing et al. (1993) avaient pointé les risques liés à l'activité physique importants auxquels étaient soumises des travailleuses du nettoyage dans les trains. Isabelle Puech a analysé, quant à elle, les contraintes subies par les femmes de chambres dans les hôtels (Puech, 2005). Barnier a mené, en 2009, une enquête approfondie sur les conditions de travail dans le nettoyage de manière plus générale (notamment nettoyage des bureaux) pour le compte de la DRTEFP Centre. Elle souligne que *« dans le travail de nettoyage, la liste est longue, en effet, des tâches pénibles, des postures inconfortables et sans cesse recommencées : manutentions lourdes et répétées avec les poubelles, des corbeilles à papier aux énormes conteneurs des résidences, manutention du matériel, aspirateur, seau, balai... On se baisse beaucoup pour nettoyer, pour ramasser, pour pousser petits meubles, placards et autres objets. On frotte en appuyant sur les poignets, les bras, les épaules. On tient les bras levés pour nettoyer les vitres, on monte et on descend sans cesse des escaliers, on parcourt des kilomètres carrés de surface à nettoyer... Bref le travail dans le nettoyage sollicite les corps, les use parfois prématurément et conduit à des apprentissages et à des ajustements incessants »* (Barnier, 2011). Plus récemment, la thèse de François Reyssat (2015) détaille, à partir d'un travail ethnographique long, les conditions de travail d'agents de propreté externalisés. Il fournit de nombreux éléments décrivant les postures pénibles, les rythmes intenses de travail mais également les effets de l'humidité et des produits chimiques (voir infra). Placide Abasabanye, François-Xavier Devetter et Odile Steinauer (2018) relèvent des phénomènes comparables (douleurs chroniques et fréquence des inaptitudes... reconnues ou non) en lien avec des postures pénibles, le port de charges lourdes et des gestes répétés dans le cas des agents d'entretien des établissements scolaires. Ils montrent également le rôle que peut jouer l'organisation du travail et notamment l'impact de l'externalisation sur une intensification du travail et une dégradation des conditions de travail²⁰⁷. Les travaux de Doumenc (2021) ou l'enquête de Serre et Wagner (2022) viennent également illustrer la pénibilité vécue par les agents du nettoyage, notamment pour cette dernière étude, dans le contexte de la pandémie du Covid 19.

Enfin, les enquêtes statistiques (Conditions de travail, Sumer et Evrest) permettent de quantifier ces différents risques. Les trois sources statistiques reposent sur des méthodes différentes (échantillonnage, mode de collecte, dates) et des écarts s'observent y compris pour des variables en apparence proches. Par exemple, l'enquête Conditions de travail 2019 estime à 81 % la part des travailleurs du nettoyage subissant une position debout prolongée tandis que, dans les données Evrest, cette même catégorie ne déclare plus qu'à 62 % connaître « souvent une station debout prolongée ». De son côté, l'enquête Sumer 2017 fournit, pour cette question, un chiffre de 79 %. Plus les questions peuvent apparaître subjectives (par exemple le fait d'être exposé à des « postures pénibles ») plus les écarts entre les trois sources peuvent diverger. Pour autant, elles permettent de dresser un portrait convergent des conditions physiques de travail : les contraintes posturales, les gestes répétitifs, les déplacements et les positions debout prolongées sont systématiquement surreprésentés chez les agents d'entretien, non seulement par rapport à l'ensemble des salariés, mais également en comparaison avec la catégorie « ouvriers ». La proximité des résultats obtenus permet de compenser la faible taille des échantillons dans chacune des enquêtes et donnent à ces

²⁰⁷ cf. Chap 4.3. Risques liés aux organisations de travail et rapports sociaux

résultats une réelle robustesse. En revanche, dans les enquêtes statistiques, le port de charge lourde n'apparaît pas systématiquement plus fréquent que pour l'ensemble des ouvriers. Des travaux plus qualitatifs attirent cependant l'attention sur des risques de sous-déclaration (cf. également section 4.2.4). Ainsi le port de charge n'est pas systématiquement bien identifié que ce soit par les salariés eux-mêmes (Gollac 1997 ; Volkoff, 2010) ou par les fiches de poste. Cet aspect renvoie également à des enjeux majeurs en termes d'inégalités de genre (Messing, 2021).

Tableau 27 : Exposition aux facteurs de risques liés à l'activité physique

	Ensemble des salariés	Ouvriers et employés	Agents d'entretien	Source
Mouvements douloureux	38 %	54 %	72 %	CdT, 2019
Posture pénible	37 %	47 %	58 %	CdT 2019
Position à genoux ou accroupie	22 %	30 %	46 %	Sumer, 2017
Déplacement à pied dans le travail	43 %	54 %	71 %	Sumer, 2017
Gestes répétitifs (souvent)	35 %	45 %	65 %	Evrest, 20** - 20**
Contraintes posturales (souvent)	20 %	27 %	30 %	Evrest, 20** - 20**

Source : Enquêtes CDT109, Sumer 17 et dispositif Evrest (voir annexe pour plus de détails).

4.2.1.2 Principaux facteurs de risque liés à l'activité physique

Au-delà de la description de l'exposition à des situations potentiellement usantes ou pénibles, la littérature internationale permet de préciser certains liens entre l'activité professionnelle et les conséquences pour la santé, même si les travailleurs du nettoyage demeurent moins étudiés que ceux d'autres secteurs (Lee et al., 2022)²⁰⁸. Sans effectuer ici un état de la littérature exhaustif, le GT a pu collecter et synthétiser un nombre important d'articles et d'ouvrage scientifiques tant en sociologie qu'en ergonomie et santé publique portant sur les risques liés à l'activité physique auxquels étaient soumis les agents d'entretien dans de très nombreux contextes nationaux²⁰⁹.

Encadré. Méthodologies mobilisées et terrains concernés

Trois principaux types de méthodologies sont repérables.

Une première série de travaux repose sur des mesures physiologiques notamment à partir d'électromyogramme (EMG) afin d'étudier l'influence des postures et des rythmes de travail. Ces travaux étudient tout particulièrement l'intensité de l'effort physique, notamment en fonction des types d'outils utilisés, des horaires de travail ou en fonction des modèles organisationnels retenus.

Un deuxième groupe de travaux s'appuie davantage sur des mesures par questionnaires pour analyser les liens entre conditions de travail et santé (dans ses différentes composantes tant physiques que psychologiques ou mentales). Ces études concluent à une forte exposition des

²⁰⁸ Très peu d'études ont d'ailleurs été réalisés dans le contexte français à l'exception des travaux de Roquelaure et al. (2008) à partir des données de la cohorte Constance (voir Zins et al., 2016 pour une présentation détaillée) qui atteste d'une corrélation entre la durée de l'activité professionnelle dans le nettoyage et la prévalence de TMS.

²⁰⁹ Deux revues de la littérature (Kumar et Kumar, 2008 ; Lin et al., 2022) relatives aux TMS ont été particulièrement mobilisées.

travailleurs du nettoyage aux pénibilités physiques mais également à des situations difficiles en matière de soutien social ou d'accès à des ressources collectives. Elles pointent surtout l'interdépendance entre santé physique et mentale et le rôle du contexte organisationnel. Enfin, un troisième type de recherches s'inscrit dans une logique plus sociologique et recourt à des entretiens semi-directifs complétés parfois par des séquences d'observations du travail. Ces analyses permettent de décrire plus finement les caractéristiques des activités de travail et les modes d'organisation pouvant entraîner des pathologies professionnelles. Les articles mobilisés dans cette section concernent des contextes nationaux très variés : plusieurs articles portent sur les pays scandinaves mais d'autres concernent les États-Unis, la Malaisie, le Pérou, le Brésil, la Tunisie, l'Italie, etc. Les types de bâtiments sont également assez divers, mais on note une surreprésentation des agents d'entretien en milieu hospitalier ou au sein des universités ou des établissements scolaires. L'hôtellerie constitue également un des terrains privilégiés.

Au total, la littérature étudiée souligne d'abord, de manière unanime, les charges physiques et leurs conséquences en matière de TMS. Ces constats s'appuient sur des données de santé confirmant une fréquence très importante des pathologies de type TMS chez les agents d'entretien et, le plus souvent, un état de santé moins bon de ces travailleurs par rapport à l'ensemble de la population en emploi. L'existence d'une corrélation entre activité de nettoyage et problèmes de santé est ainsi établie de manière robuste.

Au-delà, ces travaux identifient plusieurs dimensions particulièrement déterminantes sur les facteurs de risques auxquels sont exposés les agents d'entretien.

Il s'agit d'abord de **la nature des activités effectuées** : balayage humide (Laursen et al., 2003), passage de l'aspirateur (Choi et al., 2017), ramassage des poubelles (Fong et al., 2022) et nettoyage des toilettes (Wang et al., 2019) sont les activités les plus fréquemment mentionnées. Chacune de ces activités spécifiques apparaît préjudiciable à la santé essentiellement en raison de leur cumul et de leur répétition. Leur impact est dépendant des rythmes d'exécution et de leur fréquence. Ces résultats invitent à porter une attention particulière aux cadences et aux temps de travail attribués pour effectuer l'entretien d'un bâtiment. Ils font également échos aux résultats des auditions : l'ensemble des acteurs (organisations syndicales et employeurs) ont en effet attiré l'attention du GT sur une tendance structurelle à l'augmentation des cadences et à la diminution des effectifs (ou des volumes horaires) pour nettoyer un même établissement (voir section 4.3.2).

4.2.2 Risques liés à l'utilisation d'équipements de travail

Le second point mis en avant concerne **les équipements de travail et techniques utilisés**. Si la plupart des travaux identifient un impact en soi de l'activité de nettoyage, celui-ci peut être modéré ou renforcé selon les méthodes de travail mises en œuvre. Plusieurs études (Öhring et al., 2012 ; Wang, 2019 ; Liu et al., 2022 par exemple) cherchent à identifier des types d'outils de nettoyage (balais, serpillières, chiffons, etc.) plus adaptés que d'autres. Le rôle des matériels plus ergonomiques (comparaison d'un balai à manche réglable et d'un balai à manche non réglable) est attesté, mais leur efficacité pour réduire la pénibilité du travail semble limitée. A partir d'une étude portant sur des agents d'entretien au Danemark, Laursen et al. (2003) soulignent par exemple l'impact du nettoyage des sols sur la sollicitation des épaules et concluent à la nécessité de modifier à la fois les matériels et l'organisation du travail. Le rôle de matériels plus efficaces a d'ailleurs été noté lors des auditions : les représentants de la CDFT notamment ont souligné qu'il existe « *des solutions améliorant le travail des salariées : mise en place de balais à manche ergonomique et de produit déjà assemblés,*

autolaveuses plus performantes, ...) » mais tant la CFDT que la CGT ont rappelé que les logiques économiques de contraction des coûts pouvaient conduire les entreprises à rogner sur la qualité des matériels et des produits. Les témoignages d'équipements (y compris équipements de protection individuelle) insuffisants sont nombreux et questionnent la possibilité de diffuser des outils plus adaptés dans des contextes de sous-traitance marqués par une recherche d'économies permanentes²¹⁰.

La question des équipements de travail peut également faire référence à des équipements plus lourds et notamment les machines (autolaveuses, monobrosse, etc.), même si la mécanisation du nettoyage demeure limitée (Djellal, 2002) comme l'ont confirmé les auditions. Pour autant, il semblerait que de plus en plus d'agents (notamment lorsqu'ils sont titulaires d'un CQP « agent machiniste en propreté ») sont amenés à utiliser des équipements de travail mécanisés comme des nettoyeurs à haute pression ou des monobrosses (pour nettoyer des sols encrassés ou des moquettes). Certains de ces outils peuvent générer de fortes vibrations (monobrosse utilisée pour gréser des sols par exemple) et obliger à un effort physique conséquent. Ils peuvent également impliquer des risques d'accidents plus nombreux et surtout plus graves comme l'illustrent certaines situations recensées dans la base Epicéa (chutes graves, chocs mais aussi intoxications). Ces évolutions invitent à porter une attention toute particulière à la formation et à l'accompagnement des salariés dans l'usage de ces équipements de travail.

Epicéa : IDENT 2761 - Conduire une balayeuse

La victime - ouvrier d'entretien, sept ans de métier, embauché la veille de l'accident, âgé de 43 ans - était affectée au nettoyage des sols d'une entreprise. Elle effectuait cette tâche au moyen d'une machine à conducteur porté électrique (Advance type 5 000B, poids 1 270 kg, fabrication septembre 1987) et avait pour mission, une fois le travail terminé, de garer le véhicule devant le poste de charge de batteries situé à 2,50 m de la porte à rideau métallique du quai de chargement. Le nettoyage des sols achevé, la victime procédait au rangement de la machine devant le poste de charge lorsque le véhicule enfonça la porte du quai qui se trouvait devant et tomba sur le sol extérieur en contrebas, d'une hauteur de 1,10 m. La victime fut entraînée par la machine qui se renversa et l'écrasa. Atteinte de lésions graves au thorax et à la tête, la victime est décédée quelques instants après l'accident. A noter : la victime avait déjà utilisé une machine de la même marque que celle impliquée dans l'accident mais d'un modèle plus petit (voir photocopie de ce matériel). Elle avait reçu préalablement, pendant quelques heures, une formation à la conduite de la nouvelle machine.

Epicéa : IDENT 10892 - Nettoyer une chambre

La victime, âgée de 40 ans, de sexe masculin, occupait un emploi de nettoyeur au sein de la société depuis neuf ans. Elle nettoyait le sol d'une chambre climatisée avec une laveuse thermique et a été intoxiquée par les gaz d'échappement. Elle a été hospitalisée.

Parallèlement, une troisième dimension analysée concerne **le rôle de l'environnement physique** dans lequel les activités de nettoyage prennent place. Le type de bâtiments peut avoir un double impact. D'un côté, il s'agit de l'âge et de l'état du bâti, notamment le type et

²¹⁰ Ex. CFDT : Côté matériel il y a pas mal de choses mais les budgets en produits et matériels sont très réduits. Il n'y a qu'au moment de l'ouverture de nouveaux sites que l'on peut obtenir de nouvelles choses. Ensuite c'est très compliqué pour se rééquiper. Certains salariés emmènent leurs propres produits de nettoyage ou finissent le nettoyage uniquement avec de l'eau.

l'état d'usure des revêtements de sol, des murs et menuiseries (Weigall et al., 2005 ; Devetter, et al., 2017). De l'autre, il s'agit du type d'activités auxquelles sont dédiés les établissements à entretenir. Ce point semble particulièrement important : nettoyer des écoles (Koehoorn et al., 2011 ; Sotrate et Sato, 2020 ; Devetter et Valentin, 2021), des universités (Rabelo et Mahalingam, 2019), des établissements de santé (Messing, 1993 ; Kumar et al., 2011 ; Calvet et al., 2012), des hôtels (Puech, 2005 ; Feaster et Krause, 2020 à titre d'exemples) ou encore des bureaux ou des centres commerciaux n'engendre pas exactement les mêmes pénibilités. Les écoles, typiquement, semblent solliciter particulièrement les agents d'entretien et entraîner un risque encore plus élevé de TMS (Bell et Steele, 2012)²¹¹. L'intensité de l'usage des bâtiments et le type de public accueilli, le degré de qualité et d'exigence attendu, mais aussi le type de personnels recrutés sont des facteurs de différenciation observés. Plus encore, cette question rappelle combien le nettoyage ne peut pas être une activité périphérique détachée des lieux de vie et de travail dans lesquels elle prend place. L'importance du cadre dans lequel elle s'inscrit et des autres personnes (usagers, élèves, patients, salariés, ...) pour qui le nettoyage est effectué apparaissent déterminants sur les conditions de travail et d'emploi, y compris dans leurs dimensions les plus directement physiques (Bailly et al., 2018). Ces éléments interagissent également fortement avec les dimensions organisationnelles (voir infra section 4.3).

Plusieurs études soulignent ensuite **le poids des caractéristiques individuelles**. L'âge est ainsi clairement identifié comme un facteur associé aux TMS et aux accidents du travail (par exemple Alamgir et Yu, 2008 ; Bell et Steele, 2012). Ces travaux soulignent l'usure physique induite par les activités de nettoyage. A partir d'une étude des données du Service coréen d'indemnisation et de protection sociale des travailleurs, Choi et al. (2017) identifient les agents d'entretien comme particulièrement touchés par les TMS, mais si l'âge joue également un rôle, ils mettent en évidence un phénomène de forte sélection lors des premières périodes de travail : les salariés avec moins d'un an d'ancienneté affichent les taux les plus élevés de TMS. Le genre est également une dimension prise en compte dans de nombreuses études. Les femmes apparaissent plus touchées par les TMS que les hommes (Cavallari et al., 2016 par exemple). Ce résultat fait échos aux travaux de Natalie Benelli (2011) et ceux de Karen Messing (2021) qui pointent la sous-estimation des pénibilités physiques dans de nombreux travaux féminins. C'est notamment le résultat d'une étude portant sur un hôpital québécois : les activités de ménage intenses et à risque sont principalement réalisées par des femmes alors que les responsabilités et les rôles de supervision sont attribués à des hommes. Il semblerait que la distinction entre « *heavy work* » - qui renvoie à des activités plus intenses physiquement et « *light work* » - qui fait référence à des activités moins contraignantes, soit historiquement relié aux caractéristiques de sexe ignorant alors certaines formes de sollicitations. Une sous-estimation de la répétitivité ou de la monotonie de certaines activités relevant du « *light work* » est évidente (Messing et al., 1998). Messing et al. (1998) soulignent que la nécessité de prendre en compte les différences physiologiques et biomécaniques, entre les hommes et les femmes, dans la conception des situations de travail, semble devoir être rappelée (voir également Wang et al., 2019). Les stratégies opératoires pour manipuler des boîtes de 15 kg illustrent les différences entre les hommes et les femmes pour lesquelles l'influence des techniques de levage et de l'environnement de travail est déterminante (Messing, 2017). Des recherches-interventions font ainsi part d'une division sexuée du travail de nettoyage. C'est le cas par exemple en France pour ce qui est du nettoyage des toilettes

²¹¹ Cet élément mérite une attention spécifique dans un contexte où le secteur éducatif (écoles, collèges et lycées) connaît actuellement des tendances à la croissance de l'externalisation (Devetter et Valentin, 2021).

de trains (Messing et al., 1992, 1993). Le rôle d'une troisième caractéristique individuelle est repérable dans la littérature internationale, à savoir l'origine nationale ou le statut migratoire : plusieurs articles (par exemple Peek et al., 2011 ; Anderson et al., 2022) montrent que les salariés immigrés sont davantage susceptibles de connaître des problèmes de santé (et notamment des TMS) plus fréquents en raison d'une santé initiale plus fragile (phénomène de comorbidité) ou en raison d'un recours plus tardif aux soins. Les auditions des organisations syndicales avaient également pointé ce risque pour l'ensemble des salariés du nettoyage et ajouté celui d'un refus d'arrêts de travail en cas de maladie ou de douleur. L'impact financier des jours de carence, mais également un suivi administratif défaillant de la part des employeurs (non envoi des attestations à l'Assurance Maladie impliquant une impossibilité pour celle-ci de verser les indemnités journalières), peuvent constituer des pertes aux implications importantes pour des travailleurs en dessous ou proche du seuil de pauvreté.

Enfin, la littérature relative au surdéveloppement de TMS chez les travailleurs du nettoyage met en avant comme déterminant le contexte organisationnel, abordé en section 4.3. Elle démontre notamment l'interdépendance des différents facteurs identifiés et met en exergue l'interaction entre le manque de soutien social et l'intensité physique du travail (par exemple Buchanan et al., 2010 ; Lim et al., 2021). De même plusieurs articles mettent l'accent sur l'intrication des enjeux physiques et des dimensions psychologiques et sociales (voir infra), notamment lors de la mise en place de nouveaux outils (par exemple Laursen et al., 2003 ; Öhrling et al., 2012).

4.2.3 Risques liés à l'environnement de travail

Il a déjà été souligné combien l'environnement physique du travail (le type de lieu dans lequel les agents du nettoyage interviennent) pouvait être déterminant du point de vue des conditions de travail en impliquant, notamment, des types d'activité différents et une intensité du travail plus ou moins forte. Mais l'environnement de travail est un facteur de risque qu'il est important de ne pas négliger. En effet, le travail de nettoyage doit s'inscrire dans des lieux qui ne sont pas conçus pour cette activité et certains environnements de travail peuvent alors s'avérer inadaptés voire dangereux (section 4.2.2.1). Parallèlement, la finalité du nettoyage étant de réparer ou remettre en état des espaces de vie ou de travail, les agents d'entretien sont ainsi surexposés à des environnements sales, impliquant des risques tant biologiques que psychosociaux (section 4.2.2.2). Enfin, l'organisation de l'activité produit de nombreux déplacements qui (sur)exposent les salariés aux risques routiers mais aussi aux déplacements à pied (section 4.2.2.3).

4.2.3.1 Des environnements de travail inadaptés à l'activité

Les agents d'entretien sont amenés à travailler dans des environnements très divers. **Ils sont ainsi le plus souvent soumis aux mêmes nuisances que les autres travailleurs intervenant sur un site quand ces éléments ne sont pas circonscrits à un poste de travail, mais sans toujours bénéficier des (in)formations associées.** Les agents d'entretien subissent les mêmes contraintes que d'autres salariés lorsqu'ils interviennent dans des sites avec des risques spécifiques associés à leurs activités (ex. zone Seveso, sites nucléaires, hôpitaux, etc.). Ces spécificités ne sont pas au cœur de la saisine, qui se concentre sur le nettoyage courant des bâtiments. Pour autant, une partie du nettoyage standard peut

être affectée par des risques particuliers en raison de l'existence de locaux « normaux » (bureaux, couloirs, salles de pause, chambres dans les hôpitaux, etc.) dans des sites sensibles. Or du fait que bien souvent les personnels d'entretien sont externalisés, les particularités des lieux d'intervention et les précautions qu'elles impliquent peuvent être en partie « oubliées » ou moins surveillées. Des situations de ce type ont pu être observées dans le cas du nettoyage de sites universitaires comprenant des laboratoires et potentiellement des risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants ou encore au sein d'entreprises de l'industrie lourde ou du secteur nucléaire. Dans certains cas, ces risques peuvent impliquer des dispositifs comme la mise en place de CHSCT, devenus *commissions santé, sécurité et condition de travail* (CSSCT) du CSE, élargis aux entreprises prestataires, mais les membres de ces instances soulignent leurs difficultés à intégrer les salariés de la sous-traitance (voir chapitres 2 et 5), notamment pour les activités considérées comme périphériques comme l'est le nettoyage (Devetter et Valentin, 2023). Sur ce plan, les salariés de la branche de la propreté subissent les contraintes classiques des travailleurs appartenant à des preneurs d'ordre inscrits dans des logiques de sous-traitance inégalitaires (Perraudin et al., 2013 ; Thébaud-Mony ; 2016 ; Schütz, 2018 ; Lizé, 2021). Ils peuvent être exposés à des facteurs de risque liés à l'environnement de travail en raison d'un déficit de communication ou d'information avec les donneurs d'ordre : des risques exceptionnels ou des conditions particulières à un moment donné peuvent faire l'objet de mises en garde qui « oublient » les travailleurs qui viendront en dehors des horaires de travail habituels du site, et entraîner des risques importants et des accidents graves (voir exemple issu de la base Epicéa ci-dessous) bien que non directement liés aux activités de nettoyage elles-mêmes.

Epicéa : IDENT 879 - Balayer une salle de réunion

La victime, une femme de ménage de 39 ans, nettoyait la salle de réunion d'un collège qui n'est plus utilisée. Le plafond étant poussiéreux, elle a voulu broser le plafond avec son balai. Lors de l'opération, 10 m² de plafond se sont détachés, lui tombant dessus, entraînant un traumatisme crânien et rachis cervical et dorsal avec perte de connaissance.

De manière plus spécifique au nettoyage, des travaux ont pu souligner **des situations de travail dangereuses induites par des environnements inadaptés au sens où ils n'ont pas été pensés pour les agents d'entretien et leur activité**. Les auditions ont fait remonter le cas, particulier mais illustratif, des mécanismes d'éclairage minutés pensés pour la traversée d'un escalier ou d'un couloir mais pas pour son temps de nettoyage. L'extinction inopinée de la lumière peut alors provoquer des chutes. De même, l'accessibilité des points d'eau ou des locaux de stockage des déchets sont rarement pensés pour faciliter le travail et ils peuvent au contraire entraîner des contraintes physiques marquées (port de seau d'eau ou de sacs poubelles). Si ces questions reviennent lors des entretiens réalisés avec les acteurs du secteur (un responsable d'une grande entreprise du secteur estime ainsi « *qu'un certain nombre de clients ne font pas encore suffisamment cas des conditions de travail des agents du nettoyage* »), elles n'ont quasiment jamais fait l'objet d'analyses spécifiques. Plusieurs articles pointent néanmoins ces enjeux à l'image de Charles et al., (2009) ou Lin et al. (2022), notamment à propos de l'accroissement de la pénibilité et des risques d'accidents lorsque l'environnement de travail est particulièrement encombré ou mal conçu (câbles, escaliers, chutes...). En effet, si la plupart des caractéristiques des environnements de travail peuvent être à l'origine de chute ou de glissade, ceci peut être accru en raison de l'état des sols, de l'humidité liée au nettoyage lui-même ou encore en raison de l'encombrement des espaces

(Wood et Buckle, 2006). Les chutes sont ainsi fréquentes chez les salariés du nettoyage²¹² et peuvent entraîner des conséquences très graves, notamment lorsqu'elles se produisent dans les escaliers, par exemple lors de déplacements en horaires décalés et dans des locaux insuffisamment éclairés (INRS 2016, ED 140, [Risques liés aux déplacements. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)). Les lésions consécutives à ces accidents sont diverses et concernent l'ensemble des parties du corps (entorse, ...). Leur gravité va de la simple contusion au décès de la personne (voir ci-dessous).

Epicéa : IDENT 21762 - Se déplacer dans un escalier en colimaçon

Un agent d'entretien de 59 ans, depuis dix jours à ce poste de travail, a été découvert dans l'escalier en colimaçon interne de l'immeuble, affalé, nuque brisée, une plaie béante au cuir chevelu. Pour descendre au premier sous-sol, il a emprunté l'escalier de service constitué de marches en béton brut, de 115 cm de largeur nette, non bordé de main courante, relevé comme "escalier dangereux" dans le rapport du commissariat. Il portait des baskets à lacets dont il avait perdu la gauche dès la première marche dans sa chute.

Epicéa : IDENT 875 - Descendre un escalier

Lors de son arrivée à 6 h 50, le gérant a trouvé la victime, homme d'entretien de 58 ans, gisant en bas des marches de l'escalier menant au sous-sol. Hypothèse : la victime effectuait le gardiennage de nuit de la brasserie ainsi que quelques travaux de nettoyage. C'est peut-être en allant ranger son balai au sous-sol qu'il chuta dans l'escalier (un balai ayant été retrouvé dans l'escalier). Ou bien se rendait-il aux vestiaires qui se trouvent aussi au sous-sol. Cet escalier est particulièrement difficile d'accès vu l'exiguïté et la très forte pente. Sa descente ne peut s'effectuer qu'à reculons. A noter l'état d'ébriété très important de la victime qui avait un taux d'alcoolémie de 3,17g/l. Cette chute lui occasionna une fracture à la tête et des contusions multiples. Il en décéda.

L'accessibilité des lieux à nettoyer peut constituer également dans certains cas une difficulté. Les auditions de syndicats rapportent ainsi que les personnels de sexe féminin, qui sont le plus souvent en charge du nettoyage des toilettes, sont amenées à travailler dans des postures inconfortables dans des lieux parfois exigus. Yogathas, Gomes et Offe (2022) illustrent le rôle délétère du déficit de moyens matériels et l'existence de locaux inadaptés : « Si je trouve trop lourd, je transmets dans l'autre poubelle pour que ce soit moins lourd à sortir. Si je ne fais pas ça, alors je ne pourrai pas les sortir car il y a une pente pour accéder aux trottoirs. Normalement il faut sortir avec une machine qui tire, avec un tracteur. Mais là c'est... sur Paris, j'ai vu une machine qui raccroche aux poubelles et qui tire mais là y'a pas le choix [...] C'est ça, des fois ça fait très très mal au genou, mal au dos ». Les auditions (CGT) et plusieurs enquêtes réalisées à partir d'entretiens semi-directifs pointent également les difficultés récurrentes induites par les locaux qui ne sont pas pensés en intégrant les contraintes liées aux activités de nettoyage : « C'est un travail très physique. Le plus difficile est de trouver un point d'eau dans un bureau pour pouvoir travailler avec. Les point d'eau sont tellement serrés que l'on ne peut pas mettre un seau. Et cela n'a pas été pensé à la conception de l'immeuble. Donc il peut y avoir des déplacements importants avec de l'eau. C'est le même problème avec les prises car il n'y en a pas toujours de disponibles. C'est des conditions qui

²¹² [Métiers de la propreté | ameli.fr | Entreprise](#) consulté le 16 avril 2024.

sont très très très difficiles et il y a le poids des poubelles aussi. » Ce constat est largement partagé et fait l'objet d'une attention particulière de la part de la Fédération des Entreprises de Propreté, qui réclame l'imposition « *lors de toute rénovation d'un bâtiment qui n'en possède pas, de locaux de services adaptés, l'installation de points d'eau, de siphons reliés aux eaux usées domestiques et de prises électriques pour la réalisation de prestations de propreté dans des conditions efficaces et acceptables pour les agents de propreté* » (extrait du Livre Bleu de la FEP). Les auditions des organisations syndicales ont également mis en avant cet aspect : tant la CFDT que la CGT ont insisté sur l'accessibilité des points d'eau et des prises électriques et invité à préconiser une meilleure prise en compte des activités (et des acteurs) du nettoyage lors de la conception et de l'aménagement des bâtiments.

Enfin, des risques liés à l'environnement peuvent également être repérés lorsque les personnels d'entretien doivent **travailler à l'extérieur** (exposition aux intempéries, températures extrêmes etc.) ou dans des environnements bruyants. Comme bon nombre de professionnels sous-traitants, les agents du nettoyage sont soumis aux aléas des intempéries lors des déplacements entre les chantiers ou lors d'action de nettoyage en extérieur. Outre une arrivée tardive à un chantier due au verglas ou à la neige, de mauvaises conditions climatiques peuvent engendrer des chutes ou des accidents corporels plus ou moins graves. Les travailleurs du nettoyage peuvent être exposés au froid lors de travaux de nettoyage (ex. ramassage de feuilles en hiver). Cette exposition directe au froid, bien que relativement rare, peut présenter des risques et favoriser la survenue d'accidents²¹³. Il en va de même pour l'exposition au bruit qui, sans être un risque spécifique ou majeur, peut exister lorsque les travailleurs interviennent dans certains lieux ou utilisent certaines machines.

Les données des enquêtes Conditions de travail (2019) confirment également l'exposition des agents du nettoyage à des contraintes liées à l'environnement de travail de manière sensiblement plus forte que l'ensemble des salariés mais de manière équivalente aux autres employés et ouvriers (voir Tableau 28).

Tableau 28 : Exposition à des environnements de travail pénibles

Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il les inconvénients suivants...	Ensemble des salariés	Ouvriers et employés	Agents d'entretien
Humidité	22 %	31 %	30 %
Courants d'air	36 %	48 %	48 %
Température élevée	35 %	43 %	47 %
Température basse	35 %	43 %	38 %
Absence ou mauvais état des locaux sanitaires	14 %	19 %	22 %

Source : Enquête Conditions de travail (2019).

4.2.3.2 Exposition aux agents biologiques et à la saleté

Les agents d'entretien interviennent justement lorsque l'environnement de travail des autres salariés est dégradé, sali ou encombré. Ils sont donc très fréquemment exposés à la salissure, aux poussières ainsi qu'à des matériaux impliquant des nuisances fortes (olfactives notamment)

²¹³ <https://www.inrs.fr/risques/froid/ce-qu-il-faut-retenir.html>

et à des agents biologiques (nettoyage des toilettes, des vomis en milieu scolaire, des déchets suite à des événements festifs, etc.). Les agents du nettoyage sont également exposés à des situations pouvant entraîner des risques de chute ou de glissade. Les enquêtes Conditions de travail (2019) rappellent également que les agents du nettoyage sont fortement exposés à la saleté (52 % d'entre eux contre 29 % de l'ensemble des salariés) ou encore aux mauvaises odeurs (49 % versus 31 %)

Les agents du nettoyage sont également susceptibles d'être exposés à différents types d'agents biologiques (bactéries, virus...) (EU-OSHA 2009 ; INRS 2011 ; Bossons futé). Les voies d'exposition à ces agents sont principalement :

- L'absorption cutanée à travers la peau ou les muqueuses par contact des mains avec des surfaces contaminées (sanitaires, plans de travail contaminés), en portant les mains aux yeux, ou par projection oculaire de liquide contaminant.
- L'ingestion, en portant des mains ou des objets contaminés à la bouche (transmission féco-orale).
- L'inhalation en raison de la formation d'aérosols : l'utilisation d'outils de pulvérisation (appareils à jet d'eau sous pression) sur des surfaces peut générer des bioaérosols qui peuvent être respirés par les agents du nettoyage. De même, les étapes de nettoyage du matériel utilisé (vidange des aspirateurs, nettoyage des filtres générant des rejets de poussières et d'aérosols) sont également des sources d'exposition.
- Par piqûre ou coupure lors de la manipulation de sacs et poubelles dans lesquels des déchets (par exemple des débris de verre, seringues usagées, etc.) ont été jetés par erreur ou négligence.

Les agents biologiques peuvent être :

- Des champignons microscopiques (*Puccinia graminis*, *Aspergillus*), avec déclenchement d'asthme allergique, d'allergies cutanées ;
- Des microorganismes présents dans les fèces des humains et des animaux » avec atteinte digestive : bactéries (ex : salmonelles, *E coli* pathogènes), virus (Norovirus), parasites (ex : *Ascaris*, oxyures), acariens de poussières (dermatophagoïdes) avec allergies cutanées, oculaires et respiratoires ;
- Des virus (HIV, hépatites) lors de contamination par du sang (AES : accident exposition au sang) suite à une coupure, ou une piqûre...;
- Des virus respiratoires (SARS-CoV-2, grippe, virus respiratoire syncytial, etc.).

Plusieurs exemples de facteurs de risques biologiques pour les travailleurs du nettoyage sont également détaillés dans le document de l'EU-OSHA 2009 (Tableau 29).

Tableau 29 : Exemples de facteurs de risques biologiques (traduction du Tableau 5 de l'EU-OSHA 2009 p32)

Agent biologique	Impacts sur la santé	Travailleurs à risque
Champignons (<i>Aspergillus fumigatus</i>)	Hypersensibilité Réactions, pneumopathie symptômes asthmatiques	avec Personnel de nettoyage médical, hospitalier ou de laboratoire

Agent biologique	Impacts sur la santé	Travailleurs à risque
	Mycose pulmonaire, bronchique, asthme	
Champignons (Puccinia graminis)	Asthme, Rhinite allergique	Agriculteurs, hôteliers ou domestiques, nettoyeurs d'école
Autres Moisissures	Allergies cutanées, asthme, syndrome des bâtiments malsains	Tout le personnel de nettoyage (notamment lors de la vidange des dépoussiéreurs ou des filtres)
Agents pathogènes provenant des excréments de rongeurs et de divers types de vermines porteuses de maladies	Maladies selon le type d'agent pathogène	Tout le personnel de nettoyage
Micro-organismes ; contenu dans les excréments humains, le sang et les liquides organiques	Risque d'infection bactérienne, virale ou parasitaire (selon l'agent pathogène)	Principalement possible pour les médecins, hôpitaux, laboratoires, écoles, universités, nettoyeurs domestiques et tous les groupes de travailleurs de nettoyage lors du nettoyage des appareils sanitaires.
Bactéries (E. faecalis; e.faecium)	Inflammation de la vésicule biliaire, cholécystite; cystite	Laboratoire médical hospitalier et autres
Bactéries pathogènes d'origine fécale (ex. Escherichia coli pathogènes)	Entérite; diarrhée	Laboratoire médical hospitalier, écoles, universités, nettoyeurs domestiques et autres (principalement lors du nettoyage des sanitaires)
Bactéries (Staphylococcus aureus)	Dermatite allergique ; infections purulentes ; états inflammatoires des organes respiratoires et autres	Hôpital, nettoyeurs médicaux
Bactéries (Streptococcus pyogenes)	Angine, infections cutanées purulentes ; maladies rhumatismales	Hôpital, nettoyeurs médicaux
Dermatophagoides spp. (acariens)	Asthme, catarrhe allergique du nez; conjonctivite; dermatite	Nettoyeurs domestiques, de bureaux, d'écoles ou d'hôtels
Glycyphagus domesticus		Personnel de nettoyage domestique, d'hôtels, de bureaux et de cuisines de restaurants

Agent biologique	Impacts sur la santé	Travailleurs à risque
Autres microorganismes, virus pathogènes	Selon l'agent pathogène	Nettoyeurs de laboratoire principalement médicaux

Face à ces risques spécifiques, le rappel des règles de prévention et de protection *via* la formation et le recours aux équipements de protections individuelles ne semblent pas toujours disponibles pour l'ensemble des salariés, notamment ceux intervenant de manière isolée. A nouveau, comme l'ont rappelé plusieurs auditions, les logiques de concurrence par les prix sur les marchés externalisés peuvent conduire à des pratiques dangereuses pour les salariés²¹⁴.

La question des toilettes est un enjeu souvent passé sous silence ou euphémisé qui peut impliquer des risques biologiques mais également d'ordre psycho-social. Il apparaît ainsi majeur lorsque les agents d'entretien qui y sont affectés s'expriment (Messing et al. 1992). Les dégradations « anormales » sont le plus souvent considérées comme régulières par les salariés travaillant dans des lieux accueillant du public (Benelli, 2012). Au-delà de conséquences physiques directes, travailler dans des environnements inadaptés induit ainsi des risques psycho-sociaux en renvoyant les salariés à une forme d'extériorité voire d'infériorisation (Rabelo et Mahalingham, 2019 ; Vos et al., 2019).

4.2.3.3 Risque routier

Enfin, le **risque routier n'est pas négligeable** dans le secteur du nettoyage (INRS 2011, ed963). Environ 5 à 10 cas mortels sont enregistrés chaque année. Ce risque, pour les agents du nettoyage, peut se décliner en deux catégories :

- le risque lié au trajet routier avec un véhicule ;
- le risque lié au transport et à l'arrimage du matériel transporté.

Les accidents de circulation routière liés au travail sont eux-mêmes de deux types :

- les accidents de travail en mission (accident de mission) ;
- les accidents de trajet (domicile-travail ou lieu de restauration et le travail).

Le risque routier dépend de plusieurs facteurs dont la typologie de l'entreprise et sa localisation géographique. Les salariés des entreprises du nettoyage basées dans des petites villes de province ou zones péri-urbaines sont plus susceptibles de se déplacer plus souvent et plus longtemps avec un véhicule motorisé, alors qu'un salarié intervenant dans de grandes agglomérations pourra se rendre sur son lieu de travail en transports en commun. De manière générale, les accidents routiers enregistrés dans le secteur tertiaire surviennent la nuit,

²¹⁴ Selon les représentants de la CGT par exemple, pour gagner un appel d'offre, une entreprise sous-traitante peut rogner sur les consommables, le matériel, les équipements de protection. Certains salariés d'une entreprise peuvent être amenés à travailler avec les tenues de travail d'autres prestataires ou leurs propres vêtements alors que la loi impose à l'employeur de fournir des EPI. Il n'y a pas forcément de locaux mis à disposition des salariés pour se changer ou stocker leur matériel. Concernant la fourniture du matériel et des tenues, Mr Souleymane indique que 70 % des salariés qui travaillent de manière isolée n'ont pas de matériel. Certains utiliseraient la même tenue de travail pendant 3 ans, alors que le renouvellement des tenues de travail est contractualisé par le contrat de travail : une tenue nouvelle doit être fournie tous les 6 mois aux salariés.

particulièrement entre 3 et 8 heures du matin (INRS 2012). Les horaires décalés des salariés du nettoyage apparaissent comme des facteurs aggravants.

4.2.4 Risques chimiques

4.2.4.1 Analyse de la composition et des dangers des produits utilisés

4.2.4.1.1 *Généralités*

Les produits utilisés pour les activités de nettoyage sont essentiellement des mélanges de substances auxquels les nettoyeurs peuvent être exposés principalement par inhalation ou contact cutané. Les fiches de données de sécurité (FDS) constituent l'outil réglementaire de transmission de l'information à la fois des dangers et des mesures de prévention et de protection.

Elles documentent également la composition des mélanges, du moins en ce qui concerne les substances dangereuses qu'ils contiennent.

Afin d'évaluer les produits les plus fréquemment utilisés dans le secteur du nettoyage, un travail a été réalisé pour analyser les FDS des produits répertoriés par les services de prévention et de santé au travail auprès de leurs adhérents du secteur du nettoyage. Ce travail a été réalisé avec la base de données Quarks qui est un logiciel qui permet aux Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTi) d'archiver et de d'analyser les informations des fiches de données de sécurité (FDS) de leurs adhérents. La transmission des FDS au médecin du travail est une obligation pour tous les employeurs en France ([Art. R4624-4 du Code du Travail](#)).

En 2023, 19 services de santé au travail utilisent cet outil dont 12 SPSTi²¹⁵ qui partagent leurs FDS dans une base commune.

Cette base de données commune contient plus de 20 000 FDS utilisées par les entreprises adhérentes à ces services à la date de l'étude (actuellement 40 000 FDS). Le principal intérêt de cette base de données est qu'elle correspond à des produits réellement utilisés dans les entreprises et permet ainsi d'identifier et d'évaluer le niveau de danger des substances chimiques les plus souvent présentes dans les entreprises.

4.2.4.1.2 *Méthodologie de traitement des données*

Une extraction de la base de données a été réalisée en 2022 par l'AMETRA06²¹⁶ et transmises à l'Anses pour les entreprises des NAF suivants : 81.10Z, 81.21Z, 81.22Z, 81.29A, 81.29B. Elle représente 2342 FDS de produits chimiques utilisés dans les secteurs du nettoyage. Dans ces 2342 FDS, 2294 substances différentes sont mentionnées à la rubrique 3 : Composition / Informations sur les composants.

Afin d'identifier et décrire les effets des substances les plus souvent retrouvées dans ces 2342 FDS, l'AMETRA06 a appliqué les algorithmes de MIXIE France ([INRS, 2023](#)) pour identifier les classes d'effets les plus souvent retrouvées dans les 2294 substances concernées. Ce

²¹⁵ AMETRA06, AIST83, EXPERTIS13, GEST05, ACST67 Strasbourg, CMIE SEST AMETIF, AISMT13, SMIEVE38, AST38, AIST84, STHV07, AISMT04.

²¹⁶ AMETRA06 (Association pour la Médecine du Travail) est le plus important service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) des Alpes-Maritimes. [Présentation | ametra06](#)

travail a fait l'objet d'une présentation commune avec l'INRS lors d'un atelier pré-congrès du Congrès National de Médecine et Santé au Travail 2022 et d'une communication orale lors des Journées Santé Travail [Présanse 2022](#).

A titre de comparaison, l'analyse a été effectuée en complément sur l'ensemble de la base de données, tous secteurs confondus, et plus spécifiquement dans les secteurs des laboratoires, des garages, de l'imprimerie et du nettoyage (Figure 11).

Figure 11 : Nombre de FDS et de substances répertoriées dans la base de données de Quarks dans le secteur du nettoyage, comparativement à d'autres secteurs d'activités

	➤ Du nautisme NAF 33.15Z	1178 FDS	1171 Substances
	➤ Des garages NAF 45.20A 45.20B 45.11Z 45.19Z 45.32Z 45.40Z 47.30Z 77.11A 77.11B 77.39Z 52.21Z 71.20A 81.29B et 502Z	552 FDS	523 Substances
	➤ De l'imprimerie NAF 18.12Z et 18.11Z	2351 FDS	2324 Substances
	➤ Des laboratoires NAF 86.22C	190 FDS	182 Substances
	➤ Du nettoyage NAF 81.10Z 81.21Z 81.22Z 81.29A 81.29B	2342 FDS	2294 Substances

Il est à noter que les classifications de ces substances sont vérifiées et corrigées dans la base de données Quarks selon les règles de calcul du CLP pour éviter les erreurs de classification qui sont parfois commises par les éditeurs des fiches de données de sécurité.

Une limite identifiée dans cette étude est que seules les substances déclarées à la rubrique 3 « composition/informations sur les composants » des fiches de données de sécurité sont présentes dans la base de données. On y retrouve donc les composants principaux et les substances dangereuses contenues dans les produits qui ont contribué à sa classification de dangers. La composition à 100% des substances présentes dans les produits n'est ainsi pas renseignée : les substances qui sont présentes dans les produits à des concentrations en dessous de leur limite de concentration générique ou spécifique ne sont pas mentionnées dans la base.

Réalité des compositions des produits et FDS

La source principale des compositions et des dangers des produits, qui sont en général des mélanges, réside dans les fiches de données de sécurité. Les dispositions de cet outil de communication dans la chaîne d'approvisionnement figurent dans l'annexe II du règlement Reach (règlement (CE) n°1907/2006).

Pour autant, l'outil est loin d'être parfait. À l'ECHA, le rapport du forum sur les questions de mise en forme REF-6 « Classification and labelling of mixture » adopté en 2019 précise que, même si la qualité des FDS s'améliore au fil des années, 33 % contiennent encore des erreurs. En particulier, 17 % des mélanges présentent des classifications de danger incorrectes. Un rapport émis en 2019 sur la base de données analysées en 2017, par un groupe de travail du forum consacré à l'amélioration de la qualité des FDS indique que l'un des principaux défauts relevés porte sur des classifications de danger incorrectes des ingrédients et des reports

incorrects sur les gammes de concentrations dans les mélanges. Trente-quatre pourcent des mélanges présentent des erreurs dans la classification des dangers (figurant à la rubrique 2.1 de la FDS). Présentes en rubrique 3, la classification des substances, les gammes de concentrations dans les mélanges, voire l'identification des substances elles-mêmes sont en cause.

4.2.4.1.3 *Exploitation des résultats*

Les résultats sont exprimés en pourcentage de substances classées au titre du règlement (CE) n°1271/2008, dit CLP, pour la classe de danger concernée par rapport au nombre total de substances retrouvées dans l'ensemble des FDS du secteur (Tableau 30).

Tableau 30 : Classes d'effets potentiels des substances répertoriées dans les FDS de la base de données QUARKS

	Tous secteurs	Nautisme	Imprimerie	Nettoyage	Garage	Laboratoire
	(6494 substances)	(1171 substances)	(2324 substances)	(2294 substances)	(523 substances)	(182 substances)
Atteintes cutanées	8,0 %	12,8 %	5,2 %	7,9 %	9,6 %	9,3 %
Atteintes des voies respiratoires inférieures	4,9 %	8,9 %	4,4 %	2,9 %	5,7 %	7,7 %
Atteintes des voies respiratoires supérieures	15,4 %	30,7 %	6,8 %	15,3 %	16,8 %	23,1 %
Atteintes du système auditif	4,8 %	21,7 %	0,8 %	0,4 %	3,1 %	7,1 %
Atteintes du système nerveux central	14,1 %	40,1 %	5,6 %	9,0 %	13,0 %	24,7 %
Atteintes du système nerveux périphérique	1,0 %	2,5 %	0,8 %	0,2 %	1,9 %	1,1 %
Atteintes du système reproducteur féminin	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
Atteintes du système reproducteur masculin	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
Atteintes hépatiques	2,7 %	5,5 %	1,9 %	1,9 %	3,6 %	1,6 %
Atteintes oculaires	15,2 %	26,8 %	7,7 %	16,0 %	15,9 %	24,7 %
Atteintes osseuses et dentaires	0,1 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %	0,4 %	0,0 %
Atteintes rénales et de l'appareil urinaire	2,4 %	10,1 %	1,0 %	0,1 %	1,9 %	2,2 %
Effets cancérogènes et/ou mutagènes	6,4 %	19,6 %	4,2 %	2,1 %	4,2 %	9,3 %
Perturbation du transport de l'oxygène	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
Sensibilisants	0,9 %	1,5 %	0,9 %	0,3 %	2,1 %	1,1 %

Les classes d'effets les plus souvent rencontrées sont les atteintes oculaires (16 %), les atteintes des voies respiratoires supérieures (15,3 %) et les atteintes cutanées (7,9 %). Les substances classées pour ces classes de dangers sont très majoritairement des substances irritantes ou corrosives (acides, bases...), très présentes dans les produits de nettoyage.

Ensuite, sont retrouvées des atteintes du système nerveux central, qui correspondent à la présence de certains solvants (cétones, alcools, éthers de glycols, alcanes linéaires et aromatiques) contenus dans certains produits de spécialités (lave-vitres, anti chewing-gum, cires, anti-graffitis...).

De façon plus exceptionnelle (2,1 %), la classe d'effet cancérigène/mutagène est activée, notamment par le formaldéhyde, encore présent dans certains types de produits biocides utilisés pour la santé animale et humaine.

Les substances classées comme « sensibilisant cutané » et/ou « sensibilisant respiratoire » selon le CLP sont très peu présentes (0,3 %) et concernent des produits contenant du glutaraldéhyde et de la but-2-yne-1,4-diol. Ceci peut constituer un biais dû à la nature de la base de données MiXie²¹⁷ qui n'intègre pas tous les biocides. Si l'on regarde plus spécifiquement les produits classés Sensibilisants cutanés (H317 Peut provoquer une allergie cutanée) ou Sensibilisants respiratoires (H334 Peut provoquer des symptômes allergiques ou d'asthme ou des difficultés respiratoires par inhalation), ils représentent 7,8 % des 2294 produits. Les substances alors concernées sont principalement des substances actives biocides et des parfums. Ces résultats doivent être interprétés prudemment : une étude a notamment montré que l'analyse des FDS sous-estimait les expositions potentielles aux agents chimiques dangereux pour la santé respiratoire (sensibilisants et irritants (Lee, SAHW, 2024)).

En complément, sur le volet des effets potentiels perturbateurs endocriniens (PE), une comparaison des substances PE présentes dans les listes ED élaborées par plusieurs Etats membres de l'Union Européenne (<https://edlists.org/the-ed-lists>) et la liste ECHA (<https://echa.europa.eu/fr/ed-assessment>) a été réalisée.

Ainsi, sur 2294 notifications de substances dans les FDS, 64 concernent de potentiels PE. La liste des substances concernées est fournie dans le Tableau 31 ci-dessous :

²¹⁷ https://portaildocumentaire.inrs.fr/Default/doc/SYRACUSE/193715/mixie-un-logiciel-d-evaluation-des-multi-expositions-au-travail-extraire-de-35e-congres-national-de-m?_lg=fr-FR#:~:text=La%20base%20de%20donn%C3%A9es%20MiXie%20est%20un%20outil,passer%20inaper%C3%A7ues%20avec%20une%20approche%20substance%20par%20substance.

Tableau 31 : Potentiels perturbateurs endocriniens retrouvés dans le secteur du nettoyage

Nom de la substance	Numéro CAS	Critère d'inclusion dans une liste PE	Occurrence de la substance dans les produits de la base QUARKS (sur 2294 au total)
1,3,4,6,7,8-hexahydro-4,6,6,7,8,8-hexaméthylindéno[5,6-c]pyrane; Galaxolide; (HHCb)	1222-05-5	ED LIST 2	11
2-(4-tert-butylbenzyl)propionaldehyde	80-54-6	ED LIST 2	11
2,6-di-tert-butyl-p-cresol	128-37-0	ED LIST 2	11
Acide salicylique	69-72-7	ED LIST 2 + ECHA LIST	3
Benzotriazole	95-14-7	ED LIST 2	1
Benzyl salicylate	118-58-1	ED LIST 2	15
Butanone; Ethyl methyl ketone	78-93-3	ED LIST 2	8
Deltamethrin (ISO); (S)- α -cyano-3-phenoxybenzyl (1R, 3R)-3-(2,2-dibromovinyl)-2,2-dimethylcyclopropanecarboxylate	52918-63-5	ED LIST 2	3
Phenol, methylstyrenated	68512-30-1	ED LIST 2	1
TOTAL			64

4.2.4.2 Quantification des expositions résultant de l'usage de produits de nettoyage et évaluation des risques sanitaires

Les expositions par voie d'inhalation générées par les produits de nettoyage sont difficiles à quantifier car il s'agit de mélanges complexes d'ingrédients de volatilités et propriétés physico-chimiques variées, nécessitant des méthodes de mesure multiples (Bello 2010). Néanmoins, quelques études ont cherché à quantifier ces expositions dans différents contextes (travailleurs du nettoyage ou tâches de nettoyage à domicile), et parfois à conduire des évaluations du risque pour la santé associée. Ces études, réalisées soit en « vie réelle » (Lin, 2021 ; Harley 2021), soit en environnement contrôlé via des simulations (Bello 2010 ; Karr 2021 ; Bruchar 2023), montrent toutes une forte élévation des concentrations en composés organiques volatils et/ou semi-volatils lors de la réalisation de tâches de nettoyage. Certains de ces composés sont suspectés d'avoir des effets sur la santé tels que l'irritation des yeux, de la peau, ou du système respiratoire, mais aussi des effets reprotoxiques et cancérogènes (Lin 2021). Certains composés peuvent aussi réagir avec l'ozone dans l'air pour former des polluants secondaires (ex. formaldéhyde). Des évaluations quantitatives du risque sanitaire ont parfois été conduites (Lin 2021 ; Karr 2021). Bien qu'elles n'aient à ce jour pas mis en évidence de situation préoccupante, elles alertent sur des risques sanitaires potentiels liés aux expositions à l'acroléine et au formaldéhyde (Lin 2021 ; Karr 2021). Néanmoins, ces évaluations ont été conduites avec des approches « exploratoires » (Lin 2021) ou avec des scénarios conduits pour le grand public et non directement transposables aux travailleurs du nettoyage (Karr 2021), et concernent uniquement les composés organiques volatils (sans prendre en compte les composés organiques semi-volatils comme les composés d'ammonium quaternaires). Il est également noté que ces approches d'évaluation des risques sanitaires pourraient mal prendre en compte les risques liés à des sensibilisants respiratoires (Karr 2021). Ces évaluations sont donc limitées dans le contexte de ce rapport, et les risques pour la santé sont principalement évalués à partir de la littérature épidémiologique.

4.2.4.3 Données épidémiologiques

4.2.4.3.1 *Méthode de recherche bibliographique*

Une revue de la littérature épidémiologique a été conduite pour identifier les pathologies et problèmes de santé qui pourraient concerner les travailleurs du nettoyage, en se basant sur les principaux problèmes de santé décrits dans le rapport EU OSHA²¹⁸ (2009) et dans la revue de Zock et al. (2005). Une recherche bibliographique sur Pubmed visant à identifier des éventuels articles publiés après le rapport EU OSHA (2009) (littérature récente) a été faite pour chaque type de pathologies/problèmes de santé, selon les étapes suivantes : 1) Recherche de la dernière revue de littérature ou méta-analyse sur le sujet, et évaluation de sa qualité ; si une revue ou méta-analyse de bonne qualité était identifiée, ses résultats étaient décrits. 2) Recherche des articles originaux majeurs (de bonne qualité, et éclairant sur des points nouveaux, éventuellement encore incertains dans la dernière revue) postérieurs à la dernière revue/méta-analyse, ou par défaut postérieur au rapport EU OSHA (2009). 3) Recherche dans les citations et références des articles originaux identifiés sur Pubmed pour compléter cette recherche bibliographique. Les recherches bibliographiques ont été faites entre avril et octobre 2023. La recherche bibliographique n'avait pas vocation à être exhaustive, mais à identifier les principales publications et donner une vue d'ensemble de la littérature disponible, sur chaque problème de santé. Le détail de la stratégie de recherche bibliographique et des articles analysés est présenté en annexe 7. Les parties suivantes synthétisent les données disponibles pour chaque problème de santé.

4.2.4.3.2 *Santé respiratoire (asthme, BPCO, rhinite)*

Le rapport EU OSHA 2009 faisait déjà état d'un risque accru d'asthme chez les travailleurs du nettoyage. La bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO) et la rhinite, deux autres maladies respiratoires chroniques communes, n'étaient pas évoquées dans le rapport EU-OSHA (2009). Deux revues de littérature ou méta-analyses et un chapitre de livre récents ont été identifiées sur la santé respiratoire en lien avec le travail de nettoyage et/ou l'exposition aux produits de nettoyage, et traitant principalement de l'asthme, la BPCO et la rhinite. En particulier, Archangelidi et al. (2020) ont conduit une revue systématique de la littérature et une méta-analyse sur le lien entre l'exposition aux produits de nettoyage et la santé respiratoire, incluant, après sélection, 39 articles. Les deux autres publications sont une revue narrative de la littérature récente (depuis une précédente revue publiée en 2017 (Foletti et al.)) sur les effets respiratoires liés à l'exposition aux produits de nettoyage et de désinfection (Dumas et al., 2021), et un chapitre de livre sur les produits de nettoyage dans le contexte de l'asthme lié au travail (Walusiak-Skorupa, 2021). Quatre articles originaux publiés depuis ont de plus été analysés.

4.2.4.3.2.1 Asthme

Des preuves d'une relation entre les expositions aux produits de nettoyage et de désinfection et l'asthme ont commencé à émerger au début des années 2000, avec des données provenant tant de systèmes de surveillance de l'asthme lié au travail que d'études épidémiologiques, dans différents pays (Dumas et al., 2021). Ces études portaient soit sur des personnels de

²¹⁸ L'EU-OSHA est l'agence d'information de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail. [European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools. \(europa.eu\)](https://osha.europa.eu/en/information-statistics)

santé, soit sur des personnels de ménage, avec une similarité pour au moins une partie des produits utilisés. Dans les données récentes de systèmes de surveillance de l'asthme lié au travail au Royaume-Uni et en Amérique du Nord, 8 à 12 % des cas d'asthme lié au travail étaient attribuables à des produits de nettoyage. En France, d'après les données du RNV3PE sur la période 2001-2018, environ 10 % des cas d'asthme lié au travail étaient attribuables à ces produits (composés d'ammonium quaternaires : 5,3 % ; produits de nettoyage : 4,8 %), mais ce chiffre pourrait atteindre 18 % chez les femmes. La majorité des études épidémiologiques dans la méta-analyse d'Archangelidi et al. (2020) portaient sur l'asthme, avec au total 21 études, évaluées comme étant de qualité modérée à élevée. Ces études avaient été conduites dans de nombreux pays différents, dans différents types de populations (population générale, population de travailleurs), avec différents designs et différentes méthodes pour évaluer l'exposition (métiers, matrice emploi-exposition, expertise). La méta-analyse de ces 21 études montrait un risque d'asthme significativement augmenté de 50 % chez les travailleurs exposés aux produits de nettoyage (risque relatif poolé : 1,50 (IC 95 % 1,44–1,56)). Des données publiées depuis à partir d'une vaste étude épidémiologique française (Nutrinet-Santé) a confirmé ce résultat, avec une association observée entre les expositions aux produits de nettoyage et de désinfection et un risque accru d'asthme actuel ayant débuté à l'âge adulte (OR 1,43 ; IC95 % 1,10-1,85) (Sit, 2022). Ces expositions étaient aussi associées à un risque accru d'avoir un asthme mal contrôlé (OR 2,59 ; IC95 % 1,48-4,54). De façon similaire, dans une grande étude auprès de travailleurs du nettoyage en Belgique, le nombre d'utilisations de sprays, de produits à base d'eau de javel, et de produits à base d'ammoniac étaient associés à des symptômes d'asthme, de rhinite, et/ou à la bronchite chronique (De Troeyer, 2022). Les travailleurs du nettoyage ayant la possibilité de choisir leurs propres produits avaient moins de symptômes oculaires, de rhinite et de toux. Enfin, chez des travailleurs du nettoyage au Danemark, suivis depuis le début de leur carrière, le risque d'asthme augmentait selon le nombre d'année cumulées dans le nettoyage jusqu'à 6 ans de travail (Sejbaek, 2022).

Les produits de nettoyage et de désinfection sont des mélanges complexes de substances chimiques, pouvant avoir un effet sensibilisant et/ou irritant. Une grande variété d'expositions a été identifiée chez des patients avec un asthme lié au travail (aldéhydes, chlore, surfactants, alcools, acides, désinfectants ou produits de nettoyage non spécifiés), mais l'agent causal spécifique pouvait rarement être identifié. Dans les études épidémiologiques, bien que certaines études aient rapporté des associations avec des sensibilisants, la plupart des agents décrits comme associés à l'asthme sont des irritants (*voir encart mécanismes*). Dans la méta-analyse d'Archangelidi et al. (2020), l'association n'était pas plus forte avec les phénotypes d'asthme allergique que non allergique, ce qui était cohérent avec l'hypothèse d'un rôle prédominant d'exposition à des agents irritants. Les résultats des études épidémiologiques suggèrent de plus que les effets respiratoires observés ne sont pas imputables à un agent spécifique, mais à une multitude de produits (Tableau 32). Au-delà du type d'agent chimique, certaines formes d'usage, comme en particulier l'usage de sprays, semblent poser plus de risques pour la santé respiratoire.

Tableau 32 : Liste des principaux agents potentiellement sensibilisants et/ou irritants dans les produits de nettoyage et de désinfection. Adapté de Walusiak-Skorupa (2021)

Sensibilisants	Irritants	A la fois sensibilisant et irritants
– Parfums contenant des terpènes (ex : pinène, limonène, eugénol) – Isothiazolinones	– Eau de javel / chlore – Ammoniac – Acides chlorhydrique, acétique, peracétique – Hydroxyde de Sodium (soude) – Peroxyde d'hydrogène	– Composés d'ammonium quaternaires – Ethanolamines – Chloramines – Aldéhydes (ex : formaldéhyde, glutaraldéhyde)

Il est probable que les expositions professionnelles aux produits de nettoyage jouent un rôle tant dans l'asthme professionnel (asthme apparu pour la première fois et causé par une exposition sur le lieu de travail) que dans l'asthme exacerbé/aggravé au travail (asthme préexistant amplifié par le travail).

Mécanismes de l'asthme induit par des sensibilisants et des irritants

Les mécanismes de l'asthme induit par des sensibilisants est assez bien connu avec, pour les agents de haut poids moléculaire, une réponse immunologique tardive impliquant les Immunoglobulines E (IgE), avec un mécanisme proche des asthmes allergiques non liés au travail, et pour les sensibilisants de petit poids moléculaire un mécanisme de nature immunologique. En effet, les sensibilisants de petit poids moléculaire peuvent se comporter comme des haptènes, c'est-à-dire se lier à des protéines pour former des antigènes fonctionnels.

Les mécanismes de l'asthme induits par des expositions chroniques aux irritants sont moins bien connus. Comme décrit par Ronsmans et al. (2023), le terme "irritation des voies respiratoires" peut désigner deux types d'effets toxicologiques pertinents pour les irritants respiratoires : l'irritation des tissus, c'est-à-dire un dommage direct de l'épithélium respiratoire par un irritant, et l'irritation sensorielle, médiée par les récepteurs TRP (transient receptor potential) sur les terminaisons nerveuses. Plusieurs agents irritants, tels que le formaldéhyde ou le peroxyde d'hydrogène peuvent se lier aux récepteurs TRP, notamment TRPA1 (transient receptor potential ankyrin subtype 1). Une stimulation chronique de ces récepteurs par des agents irritants pourrait causer une inflammation neurogène persistante, ainsi qu'un dommage des tissus et une hyperréactivité bronchique. Concernant plus spécifiquement les produits de nettoyage et de désinfection, une revue récente de Clausen et al. (2020) fait état des études mécanistiques sur les effets respiratoires des produits chimiques inhalés suite à l'utilisation de sprays de nettoyage. Bien que peu d'études chez l'homme soient disponibles, des effets pulmonaires ont été décrits suite à l'inhalation de plusieurs agents dont le chlore, les chloramines, des acides, des aldéhydes et des composés d'ammonium quaternaires. Des modèles animaux portant sur plusieurs composés d'ammonium quaternaires ont montré que l'inhalation de ces produits cause des dommages pulmonaires et une inflammation neutrophilique. Ces effets étaient amplifiés quand ils étaient mixés avec d'autres produits chimiques. L'exposition au chlore est aussi fréquemment utilisée dans des modèles expérimentaux sur l'effet d'irritants sur les voies respiratoires (Dumas COACI 2021). Les études récentes ont porté sur la barrière épithéliale, qui joue un rôle important tant dans l'asthme que dans la BPCO. Dans un modèle murin, l'exposition au chlore causait une hyperréactivité bronchique et une inflammation pulmonaire chez les souris ayant eu au préalable des dommages de la barrière épithéliale. Le stress oxydant est également l'un des

mécanismes possibles de l'impact d'irritants sur l'épithélium pulmonaire (Dumas COACI 2021).

Des pistes pour la mise en place de mesures de prévention concernant l'utilisation de produits de nettoyage et de désinfection en vue de réduire le risque de pathologies respiratoires ont été suggérées dans le contexte du ménage à domicile. Parmi les recommandations spécifiques, les suivantes pourraient s'appliquer dans certains contextes pour les travailleurs du nettoyage :

- utiliser des produits plus simples (eau et savon quand c'est possible) ;
- ne pas mélanger les produits ;
- éviter/limiter l'usage de certains produits spécifiques tels que le peroxyde d'hydrogène, les acides, l'eau de javel, les composés d'ammoniums quaternaires, et les produits parfumés ;
- aérer les pièces lors des tâches de nettoyage ;
- éviter l'usage de sprays, et si des sprays sont utilisés, vaporiser les produits sur des éponges ou chiffons plutôt que directement sur la surface.

En milieu professionnel, ces mesures de réduction et d'évitement ne sont pas toujours applicables par les travailleurs. De plus, les études tant épidémiologiques que toxicologiques montrent qu'un grand nombre de substances communément utilisées dans les produits de nettoyage sont délétères pour la santé, limitant la possibilité de simplement remplacer un produit par un autre. A l'heure actuelle, il n'existe pas d'outil de labellisation des produits de nettoyage disponible publiquement permettant d'informer sur leur risque pour la santé respiratoire (voir encart « labellisation des produits de nettoyage »). Le développement de méthodes non-chimiques de désinfection (ultra-violets, vapeur) est l'une des pistes envisagées dans la littérature (Quinn 2015), mais principalement pour la désinfection en milieu hospitalier. L'amélioration de la ventilation dans les bâtiments pourrait être un autre levier de prévention.

Labellisation des produits de nettoyage : intérêt pour la santé respiratoire

Les produits dits « écologiques » ou « verts » reçoivent ce label selon une évaluation de leur impact sur l'environnement uniquement. Peu d'études portent sur leurs effets sur la santé. Une étude a montré que leur usage générerait moins de composés organiques volatils totaux que l'usage de produits conventionnels mais n'a pas pu évaluer si ces concentrations, bien que plus faibles, présentaient ou non un risque pour la santé (Lindberg, 2021). Dans une seconde étude, une baisse dans la concentration dans l'air de 17 polluants a été observée suite au remplacement de produits conventionnels par des produits « verts » lors d'activités de ménage ; en revanche une augmentation a été observée pour trois substances utilisées comme parfums (muscs et terpènes, qui pourraient également poser des problèmes sur la santé) (Harley 2021). Seules trois études épidémiologiques ont examiné l'impact sur la santé respiratoire des produits « verts ». Deux études, l'une en milieu professionnel et l'autre portant sur les produits utilisés dans le cadre du ménage à domicile, ont observé des associations plus faibles avec des symptômes respiratoires / l'asthme que celles observées pour l'usage de produits conventionnels (Garza 2015, Pacheco Da Silva 2022). Cependant, une autre étude dans le contexte domestique a montré un impact délétère des produits « verts » sur le contrôle de l'asthme (Pacheco Da Silva 2024). Les labels « verts » n'apparaissent donc pas suffisant à l'heure actuelle pour garantir une absence d'impact sur la santé. Des outils clairs doivent

être développés pour aider les utilisateurs à choisir les produits les moins délétères pour la santé. Récemment, un outil permettant l'évaluation systématique du risque toxicologique des produits de nettoyage a été mis en place par l'Institut National de la Consommation (INC) (non public à ce jour). Il s'agit du Ménag'score®, avec un classement de A/vert à E/rouge, selon le même système que le Nutriscore pour les aliments, à partir de leur liste exhaustive d'ingrédients (<https://www.60millions-mag.com/2021/12/09/toxicite-efficacite-119-nettoyants-menagers-la-loupe-19445>). Le Ménag'score® fournit trois classifications (santé, environnement, global). Une étude épidémiologique a mis en évidence une association entre l'usage à domicile de produits avec un mauvais Ménag'score®-santé (D et E) et des symptômes d'asthme plus fréquents (Lemire, 2022).

Des interventions visant à diminuer l'exposition des travailleurs du nettoyage à des substances chimiques posant des risques pour la santé doivent prendre en compte un ensemble de facteurs, notamment les autres contraintes et risques auxquels sont soumis ces travailleurs (contraintes posturales / troubles musculo-squelettiques, contraintes liées à l'organisation du travail). Si des produits de remplacements sont envisagés, leur efficacité doit être considérée pour éviter de causer d'autres problèmes tels que des gestes et postures délétères (par exemple, besoin de frotter plus). Une éventuelle augmentation du temps à réaliser certaines tâches doivent également être prises en compte par les employeurs. Leur confort d'utilisation et leur parfum sont aussi des paramètres à considérer (Harley, 2021). Une étude Belge a montré que les travailleurs du nettoyage ayant la possibilité de choisir les produits qu'ils utilisaient avaient moins de symptômes oculaires/respiratoires à court terme (De Troyer, 2022). Des tests réalisés en chambre d'exposition ont également montré que remplacer les sprays par des mousses diminuaient l'exposition aux composés organiques volatils et aux particules, sans impact sur la charge ergonomique (Loven, 2023). Cela illustre la nécessité d'impliquer les travailleurs, et d'utiliser des approches multidisciplinaires pour établir des stratégies de prévention.

4.2.4.3.2.2 Bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO)

Au moment de la revue systématique d'Archangelidi et al. (2020), la BPCO avait fait l'objet de 3 études dans de grandes cohortes en Europe et aux États-Unis, considérées de qualité élevée. Le risque relatif groupé pour la BPCO en relation avec le travail de nettoyage/l'exposition professionnelle aux produits de nettoyage et de désinfection était de 1,43 (IC 95 % 1,31–1,56). De façon similaire, la revue de Dumas et al. (2021) évoque des résultats récents suggérant une association entre l'exposition aux produits de nettoyage et la BPCO, ou une fonction ventilatoire basse, mais qui restent en nombre limité.

4.2.4.3.2.3 Rhinite

Au moment de la revue systématique d'Archangelidi et al. (2020), la rhinite avait fait l'objet de 3 études ayant observé des risques faibles et non significatifs. De façon similaire, la revue de Dumas et al. (2021) estime que peu d'études ont été publiées sur la rhinite, et dans les années récentes, aucune spécifiquement chez des travailleurs du nettoyage. Pour l'exposition aux produits de nettoyage dans d'autres contextes, un risque accru de rhinite, rhino-sinusite, ou symptômes nasaux était observé.

4.2.4.3.2.4 Synthèse des résultats sur la santé respiratoire

Les preuves d'une relation entre l'exposition aux produits de nettoyage et de désinfection, dans différents contextes y compris chez les travailleurs du nettoyage, et l'asthme, sont maintenant considérées comme fortes dans la littérature épidémiologique. Une multitude d'agents chimiques contenus dans les produits de nettoyage, dont des agents sensibilisants et des agents irritants, sont suspectés pour expliquer cette relation, avec probablement une prédominance de mécanismes d'irritation. Les données du RNV3PE suggèrent que certains de ces produits (par exemple les composés d'ammoniums quaternaires, mais aussi d'autres produits de nettoyage non spécifiés) sont déjà considérés comme cause probable ou certaine d'asthme lié au travail en France. Néanmoins, les chiffres à ce sujet ont peu évolué depuis le début des années 2000, suggérant que malgré l'évolution des connaissances sur la relation entre produits de nettoyage et asthme, des mesures de prévention efficaces n'ont pas encore été établies. Concernant les autres pathologies respiratoires chroniques, des résultats récents suggèrent une association entre l'exposition aux produits de nettoyage et la BPCO ou une fonction ventilatoire basse, et potentiellement la rhinite. Néanmoins, un plus grand nombre d'études sont nécessaires pour renforcer le niveau de preuve d'une relation causale pour ces pathologies.

4.2.4.3.3 *Maladies de la peau (dermatite)*

Dans le rapport EU-OSHA (2009), les maladies de la peau, notamment les dermatites de contact, étaient déjà décrites, sur la base de nombreux articles, comme parmi les maladies liées au travail les plus fréquentes chez les travailleurs du nettoyage, avec parmi les causes possibles, l'utilisation de produits de nettoyage et le travail en milieu humide (avoir fréquemment les mains mouillées, se laver les mains très fréquemment, ...). La recherche bibliographique a permis l'identification d'une revue systématique de la littérature sur la dermatite de contact chez les travailleurs du nettoyage, publiée en 2023 (Sedeh, 2023). La dermatite de contact, qui touche le plus souvent les mains, représente plus de 80 % de l'ensemble des maladies de peau liées au travail. Afin de compléter/préciser les informations décrites dans cette revue, deux des articles originaux qui y étaient décrits, portant spécifiquement sur les facteurs de risque (produits de nettoyage, travail humide) chez les travailleurs du nettoyage, et publiés après 2009 ont également été analysés (Mirabelli, 2012 ; Douwes, 2017).

La revue systématique de Sedeh et al incluait 39 articles. La prévalence de la dermatite de contact, ou de la dermatite de contact professionnelle, chez les travailleurs du nettoyage était évaluée dans 5 et 11 études et variait de 8,5 % à 15,9 % et de 2,2 % à 30 %, respectivement (avec des variations importantes liées à la façon de définir et d'évaluer la dermatite). Dans les études épidémiologiques conduites en Espagne (Mirabelli, 2012) et en Nouvelle-Zélande (Douwes, 2012), portant sur des travailleurs du nettoyage, et incluant des groupes de comparaison (anciens travailleurs du nettoyage ou autres employés d'entreprises de nettoyage ; ou travailleurs d'autres secteurs comme la vente ou le transport), les travailleurs du nettoyage avaient un risque accru de dermatite comparé aux autres travailleurs (28 % vs. 18 % dans l'étude en Espagne, et 14,8 % vs. 10 % dans l'étude en Nouvelle-Zélande), et ces résultats étaient confirmés après prise en compte des facteurs de confusion. Un risque accru d'urticaire chez les travailleurs du nettoyage était aussi décrit dans l'étude en Nouvelle-Zélande, et doit faire l'objet de plus de recherches.

Les principaux facteurs de risque identifiés dans la revue de Sedeh (2023) étaient le travail humide et l'utilisation de produits de nettoyage. Le travail humide peut représenter 25 % à 50

% du temps de travail des travailleurs du nettoyage, et le nombre d'heures passées avec les mains mouillées est associé à un risque accru de symptômes de la peau. Concernant les produits de nettoyage, les produits impliqués étaient le plus souvent des irritants tels que l'eau de Javel/le chlore, les détergents, les substances alcalines, l'ammoniaque ou des produits de nettoyage multi-usage (dont certains avec de l'acide chlorhydrique). Le risque de dermatite augmentait selon le nombre de produits différents utilisés (Mirabelli, 2012). Des allergies de contact étaient également associées à des additifs pour les gants en caoutchouc, ou certains biocides ou parfums.

Des dermatites de contact tant allergiques qu'irritatives étaient fréquentes. Concernant les mécanismes évoqués, le risque plus élevé de dermatite de la main chez les travailleurs du nettoyage est probablement dû à la combinaison du travail humide et de l'exposition à des produits chimiques, causant des dommages de la barrière épidermique, qui favorise l'irritation et la sensibilisation de la peau. L'usage de gants peut protéger la peau d'expositions à risque, mais peut aussi exacerber des symptômes d'allergie ou d'irritation, causer un stress mécanique et une occlusion de la peau.

En conclusion, les preuves d'une relation entre le travail de nettoyage et la dermatite sont considérées comme fortes dans la littérature épidémiologique, avec pour facteurs de risque principaux le travail humide et l'utilisation de produits de nettoyage, notamment irritants.

4.2.4.3.4 *Cancers*

La revue de littérature effectuée dans le cadre du rapport EU OSHA 2009 décrivait des études portant sur un lien potentiel entre le travail de nettoyage et plusieurs cancers. Les cancers pour lesquels des études étaient disponibles étaient : les leucémies, le lymphome non-Hodgkinien, le cancer de la vessie, le cancer de l'œsophage, le cancer gastrique, le cancer cérébral et le cancer du col de l'utérus. Néanmoins, chacun de ces cancers avaient fait l'objet d'un petit nombre d'études (une à trois). Une revue de littérature plus ancienne était citée (réf 9, rapport), mentionnant également les cancers du poumon, du pancréas, et du foie. Aucune revue de littérature plus récente sur le risque de cancer en lien avec les métiers du nettoyage/l'exposition aux produits de nettoyage n'a été identifiée. Une recherche de publications originales depuis 2009 a permis d'identifier de nouvelles données sur des cancers déjà mentionnés dans le rapport EU OSHA (vessie, poumon, leucémies) ainsi que de nouveaux sites (tête et cou, thyroïde). Le cancer de la thyroïde a fait l'objet d'une seule étude de petite taille, dans laquelle le métier de « travailleur du nettoyage ou gardien » était associé à un risque accru de tumeurs dont la taille est supérieure à 1 cm ; une réplication de ces résultats dans d'autres étude est nécessaire. Les cancers ayant fait l'objet de plusieurs études présentant des résultats concordants au sujet d'un lien éventuel avec le travail de nettoyage sont les cancers de la vessie, du poumon, de la tête et du cou (majoritairement cancers des voies aérodigestives supérieures) et les leucémies, comme décrit ci-dessous.

4.2.4.3.4.1 Cancer du poumon

Une des études les plus récentes sur le risque de cancer du poumon chez les travailleurs du nettoyage est celle d'Atramont et al. (2016). D'après cet article, 14 précédentes études de cohortes ou cas-témoins portant sur les associations entre certains métiers ou secteurs d'activité et le risque cancer du poumon étudiaient, entre autres, ce risque dans les métiers du nettoyage. Les résultats étaient hétérogènes, en partie en raison de différentes classifications utilisées pour coder les métiers, plus ou moins précises. Nombre de ces études ont observé

un risque accru de cancer du poumon chez les travailleurs du nettoyage. Par exemple, dans une étude Italienne (Richiardi et al., 2004), le risque de cancer du poumon était 1,5 à 2 fois plus élevé chez les travailleurs du nettoyage que dans d'autres métiers. Des résultats similaires ont été observés dans une étude française (Guida, 2011), mais uniquement chez les femmes. Parmi les études publiées depuis celle d'Atrament et al. (2016), des résultats hétérogènes ont été observés dans deux études Canadiennes évaluant spécifiquement l'exposition aux produits de nettoyage (par expertise ou matrice emploi-exposition) : alors qu'aucune association n'était observée entre ces expositions et le cancer du poumon dans l'étude de Xu et al. (2021) (incluant uniquement des femmes), Moayed-Nia et al. (2022) rapportaient un risque plus de 2,5 fois plus élevé de cancer du poumon chez les travailleurs exposés aux produits de nettoyage, avec une association encore plus forte chez les femmes. Enfin, dans une étude basée sur les données de mortalité et du recensement en Belgique publiée en 2018 (Van Den Borre), un risque plus élevé de mortalité par cancer du poumon était observé chez les travailleurs du nettoyage comparé aux travailleurs non-manuels, tant chez les hommes que chez les femmes. Ces études ont toutes pris en compte les autres facteurs pouvant influencer le risque de développer un cancer du poumon, notamment le tabac.

4.2.4.3.4.2 Cancer de la vessie

Le rapport EU OSHA 2009 citait une étude cas-témoins en Belgique (Reulen, 2007) ayant observé un risque plus de 2 fois plus élevé de cancer de la vessie chez les travailleurs du nettoyage que dans d'autres métiers. Des résultats similaires ont depuis été observés dans deux études de plus grande taille, aux Etats-Unis (Colt, 2011) et en Norvège (Strand, 2018). Ces résultats étaient similaires chez les hommes et les femmes. Deux des trois études ont pu prendre en compte les autres facteurs pouvant influencer le risque de développer un cancer de la vessie, notamment le tabac

4.2.4.3.4.3 Leucémies

Le rapport EU OSHA faisait état en 2009 de 3 publications montrant un risque accru de leucémie chez les travailleurs du nettoyage, dans des études au Danemark, aux Etats-Unis et en Nouvelle-Zélande. Depuis, une vaste étude cas-témoins sur la leucémie myéloïde aiguë en Californie a également montré que la catégorie de métier « gardien et personnel de nettoyage d'immeubles » (« janitors and building cleaners ») avait un risque accru de leucémie myéloïde aiguë (Tsai, 2014).

4.2.4.3.4.4 Cancer de la tête et du cou (cavité orale, pharynx et larynx)

Dans une étude cas-témoin en France (Paget-Bailly, 2013 ; Carton, 2014), un risque accru de cancers de la tête et du cou a été observé chez les travailleurs du nettoyage, notamment ceux qui avaient exercé ce métier plus de 10 ans. Ces associations étaient observées uniquement chez les hommes. Les sites pour lesquels des augmentations de risque étaient observés étaient l'hypopharynx et le larynx. Ces résultats ont ensuite été confirmés dans une analyse regroupant les données de 12 études cas-témoin d'un consortium international (dont l'étude française, précédemment citée), Un risque accru de cancers de la tête et du cou a été observé chez les travailleurs du nettoyage, en particulier pour le cancer du larynx (Khetan, 2019). Les différences entre hommes et femmes n'étaient pas étudiées dans cette dernière étude. Ces

études ont pris en compte les autres facteurs pouvant influencer le risque de développer un cancer du poumon, notamment la consommation d'alcool et de tabac.

4.2.4.3.4.5 Synthèse des résultats sur les cancers

En résumé, les cancers de la vessie, du poumon, les leucémies et les cancers de la tête et du cou ont fait l'objet de plusieurs études concordantes, suggérant un risque accru de développer ces types de cancers chez les travailleurs du nettoyage. L'hypothèse principale des auteurs de ces études pour expliquer cette relation serait un rôle de l'exposition aux produits chimiques liée aux activités de nettoyage. Un risque accru pour de nombreux autres sites de cancers a été suggéré, mais pour le moment dans un nombre limité d'études. Plusieurs limites sont à noter dans l'ensemble des études publiées à l'heure actuelle sur les cancers en lien avec le travail de nettoyage. En premier lieu, la plupart de ces études sont uniquement basées sur le métier pour évaluer l'exposition. Il s'agit d'une approche communément utilisée dans les études sur les cancers professionnels afin de générer des hypothèses sur des expositions professionnelles qui pourraient représenter un risque. Dans ces études, les auteurs font l'hypothèse d'un rôle de l'exposition aux produits de nettoyage, désinfectants et solvants, mais seules deux études à ce jour (sur le cancer du poumon) avaient une évaluation spécifique de ces expositions, et aucune avec une évaluation des différents produits utilisés. Ces études ayant pour but de générer des hypothèses, les mécanismes potentiels sont généralement peu abordés. Enfin, bien que ces études prennent en compte un grand nombre de facteurs pouvant influencer le risque de développer ces types de cancer (tabac, alcool) et parfois le statut socioéconomique, il est difficile dans des études basées uniquement sur le métier de distinguer le rôle d'expositions spécifiques de celui de conditions générales de vie et de travail dans le risque de développer la maladie. Ainsi, si les risques de cancers, notamment de la vessie, du poumon et de leucémies chez les travailleurs du nettoyage doivent être considérés sérieusement, ils doivent faire l'objet de plus d'études afin d'en comprendre les causes exactes.

4.2.4.3.5 *Maladies cardiovasculaires*

Dans le rapport EU OSHA 2009, les maladies cardiovasculaires étaient abordées dans le contexte du risque physique. Concernant le risque chimique, très peu d'articles ont été identifiés. Une revue de la littérature sur la cardiopathie ischémique chez les travailleurs du nettoyage publiée en 2003 (Sjögren) montrait qu'il y avait très peu d'études sur la question. Si ces études suggéraient des risques modestement accrus de cardiopathie ischémique, maladies du système circulatoire, ou infarctus du myocarde, chez les femmes travailleuses du nettoyage, les publications n'avaient pas permis d'identifier de façon précise les déterminants du risque cardiovasculaire. Ces risques pourraient être liés à plusieurs déterminants, dont des risques psychosociaux ou l'exposition à des polluants de l'air. Dans une étude basée sur les données de mortalité et du recensement en Belgique publiée en 2018 (Van Den Boore), un risque plus élevé de mortalité par cardiopathie ischémique et maladies vasculaires cérébrales était observée chez les travailleurs du nettoyage comparé aux travailleurs non-manuels, tant chez les hommes que chez les femmes. De façon similaire, les auteurs suggèrent que le risque de cardiopathie ischémique pourrait être lié aux expositions chimiques ou aux poussières, mais aussi aux horaires de travail ou à des facteurs psychosociaux. Une seule publication (Mehta, 2012) suggère que l'utilisation de produits chimiques (sprays pour le ménage) pourrait être associée au risque cardiovasculaire, évalué par la réduction de la variabilité de la fréquence cardiaque. Cette étude portait sur les sprays utilisés dans le contexte du ménage à

domicile, et non sur l'exposition professionnelle. Au total, si un risque de maladies cardiovasculaire a été évoqué dans la littérature chez les travailleurs du nettoyage, il doit faire l'objet de plus de recherches pour en comprendre les déterminants.

4.2.4.3.6 *Santé mère-enfant (reproduction, santé périnatale, santé respiratoire/allergique enfant)*

Une recherche de la littérature a été menée pour identifier les risques associés au travail de nettoyage des femmes avant ou pendant la grossesse, en termes de santé reproductive, la santé périnatale, ainsi que pour la santé de l'enfant. Ces problèmes de santé n'étaient pas abordés dans le rapport EU OSHA 2009, et aucune revue de littérature n'a été identifiée. Des études originales ont été identifiées concernant la santé reproductive (fertilité) des femmes ; la santé périnatale dont la prématurité ou le petit poids de naissance, les anomalies et malformations congénitales ; et la santé de l'enfant, notamment respiratoire mais aussi neurocognitive. Elles sont décrites ci-dessous.

4.2.4.3.6.1 Santé périnatale : prématurité, petit poids de naissance

Plusieurs études ont porté sur l'association entre le métier exercé par la mère au moment de la grossesse et différents paramètres de santé à la naissance. Le métier de nettoyage était associé à un risque accru de petit poids de naissance dans une vaste étude canadienne (Mc Donald, 1987 ; Mc Donald, 1988). Dans plusieurs études aux Etats-Unis, en Suède, ou au Japon, des métiers impliquant un travail de nettoyage étaient associés aux naissances prématurées (Savitz, 1996 ; Li 2010 ; von Ehrenstein, 2014 ; Okui, 2023). Une étude a également observé une association avec la mortalité à la naissance (Savitz). Les auteurs de ces articles évoquaient plusieurs types d'expositions dans les métiers du nettoyage pouvant expliquer cette association. Les femmes travaillant dans un métier de nettoyage déclaraient souvent un effort physique, le fait d'être debout, et des longues heures de travail, un facteur de risque pour la prématurité et le petit poids de naissance (Mc Donald, 1988 ; Savitz, 1996 ; Li, 2010). Les expositions à un travail exigeant physiquement et au travail de nuit étaient aussi associées à un risque accru de naissance prématurée (von Ehrenstein, 2014). Néanmoins, les expositions à des produits chimiques toxiques pour la reproduction, dont des perturbateurs endocriniens, étaient aussi évoquées (Savitz, 1996 ; Li, 2010).

4.2.4.3.6.2 Santé périnatale : Anomalies / malformations congénitales

Plusieurs études ont porté sur les malformations congénitales à la naissance, dont des malformations orales (fente labiale) ou urogénitales. Trois études en France (Cordier, 1992), en Europe (Lorente, 2000) et aux Etats-Unis (Kim, 2016) portant spécifiquement sur les malformations orales ont observé que le risque de fente labiale était plus élevé chez les enfants dont la mère exerçait un métier impliquant un travail de nettoyage. Dans l'étude Européenne, plusieurs expositions à des produits chimiques, dont les éthers de glycol et les biocides, étaient également associées à un risque accru de malformations (Lorente, 2000). Des études ont également porté spécifiquement sur les malformations urogénitales. Alors qu'une étude aux Royaume-Uni n'a pas montré de risque accru dans les métiers du nettoyage pour l'hypospadias (Vrijheid, 2003), l'exposition professionnelle de la mère aux perturbateurs endocriniens était associée à un risque accru d'hypospadias dans une étude danoise (Morales-Suárez-Varela, 2011) et de différentes anomalies urogénitales dans une étude aux Pays-Bas (Spinder, 2021). Dans ces deux études, les métiers de nettoyage étaient parmi ceux

où les expositions aux perturbateurs endocriniens (par exemple phthalates/benzophenones/parabens/siloxanes) étaient les plus souvent retrouvées. Un risque accru d'anomalie du tube neural a été observé pour les grossesses où la mère exerçait un métier du nettoyage dans plusieurs études aux Etats-Unis avec des résultats concordants (Brender, 2002 ; Kim, 2018). Enfin, trois études portaient sur les anomalies/malformations à la naissance en général. Dans une étude française (Garlantezec, 2009 ; Cordier, 2012), l'exposition aux solvants, notamment aux éthers de glycols, était associée à un risque accru de malformations congénitales chez l'enfant. Les métiers du nettoyage faisaient partie des métiers les plus exposés à ces substances. Dans une étude aux Etats-Unis (Herd-Losavio 2010 ; Lin 2013), les métiers du nettoyage exercés pendant la grossesse étaient ceux cumulant le plus d'associations avec des anomalies à la naissance (9 différentes). Les horaires de travail longs ou le fait d'avoir de multiples emplois n'était pas associé aux anomalies à la naissance, suggérant que des expositions chimiques pourraient être en cause.

4.2.4.3.6.3 Santé respiratoire/allergique de l'enfant

Quatre études ont porté sur l'exposition professionnelle de la mère préconception, pendant la grossesse, ou postnatale, à des produits de nettoyage, et la santé respiratoire/allergique de l'enfant. Ces études suggèrent globalement un risque accru d'asthme et/ou de sifflements chez l'enfant associé à l'exposition de la mère (Christensen, 2013 ; Tjalvin, 2022 ; Kojima, 2022). Les résultats concernant les allergies nasales chez l'enfant sont plus hétérogènes (Christensen, 2013 ; Tjalvin 2022). Une étude suggère également un risque accru d'eczéma chez l'enfant (Kojima, 2022). Les expositions professionnelles étaient évaluées à partir du métier (nettoyage), par matrice emploi-expositions ou par questionnaire. Dans ces deux derniers cas, les participants exposés aux produits nettoyage étaient des travailleurs du nettoyage mais aussi des personnels de soin. Les études différaient partiellement quant aux périodes d'expositions où un risque accru pour la santé de l'enfant était retrouvé, avec différentes hypothèses sous-jacentes : préconception (hypothèse de mécanismes épigénétiques et/ou d'un impact sur le microbiote de la mère), grossesse (hypothèse d'un impact direct des expositions sur le fœtus et le développement prénatal), période post-natale (hypothèse d'exposition indirecte des enfants liée aux composants de l'environnement de travail « ramenés » à la maison par les parents, par exemple sur les vêtements).

4.2.4.3.6.4 Synthèse des résultats sur la santé mère-enfant

Au total, il existe un corpus de données assez important suggérant que les expositions professionnelles des travailleuses du nettoyage pendant la période de la grossesse, et potentiellement la période la précédant (préconception) et la période post-natale doivent faire l'objet d'une attention particulière pour préserver la santé reproductive, périnatale, et la santé de l'enfant. Les données les plus fournies portaient sur le risque d'anomalies/malformations congénitales, potentiellement en lien avec l'exposition des mères à des produits chimiques perturbateurs endocriniens. La plupart des études citées dans cette section portaient sur les métiers des mères, et non sur des expositions spécifiques (sauf pour les études les plus récentes sur les anomalies/malformations congénitales, et sur la santé respiratoire des enfants). Bien que ces types d'analyses basées sur les métiers soient considérés comme « exploratoires » (pour générer des hypothèses), le fait que les différents articles retrouvent de façon cohérente les métiers du nettoyage associés à des problèmes de santé mère-enfant suggèrent que les résultats ne sont pas dus au hasard. De plus, dans l'ensemble de ces études, les facteurs de confusion potentiels étaient généralement bien pris en compte, y

compris le statut socioéconomique et les facteurs comportementaux. Au-delà des expositions chimiques, certains problèmes de santé, notamment la prématurité et le petit poids de naissance, pouvaient être dus à la multi-exposition chez les travailleurs du nettoyage (expositions chimiques mais aussi physiques) et aux horaires de travail). Plus de recherches sont nécessaires pour clarifier les expositions ainsi que les périodes à risque pour chaque type de problème de santé, et d'éventuelles mesures de prévention.

4.2.4.4 Cas spécifique de l'amiante

L'amiante est toxique par inhalation (Anses, 2021). Le terme « amiante » regroupe 6 variétés de composés. Elles sont toutes cancérigènes et provoquent des cancers bronchopulmonaires ou des mésothéliomes.

L'inhalation d'amiante peut également provoquer d'autres maladies comme l'asbestose²¹⁹, ou des plaques pleurales²²⁰.

L'utilisation d'amiante est interdite dans les matériaux de construction depuis 1997. Avant cette date, l'amiante était très utilisée, notamment pour ses propriétés isolantes ou de résistance à la chaleur. Ainsi, de l'amiante peut encore être retrouvée sur des toitures anciennes. Elle peut également être présente dans des matériaux ou produits anciens tels que des cloisons, des sols (ex sols en fibrociments, dalles vinyle amiante) mais aussi dans des peintures, des produits d'étanchéité ou isolants pour des tuyaux, des vannes et des appareils ménagers.

L'amiante peut se retrouver dans les bâtiments anciens (<1997) sous plusieurs formes (plaque, flochage...) ou dans les colles utilisées pour coller les carrelages ou les revêtements de sols²²¹.

Pendant leur travail, les agents du nettoyage sont susceptibles d'être exposés à de la poussière d'amiante dans certaines situations (Anses, 2021) :

- lors du nettoyage de murs ou de surfaces contenant de l'amiante ;
- lors d'étapes de nettoyage spécifiques nécessitant l'usage d'une monobrosse équipée d'un disque abrasif (ex. étape de décapage/brossage à sec ou de remise en cire de dalles de sols contenant de l'amiante).

Selon la CNAM, les affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussière d'amiante concerneraient 4 salariés du nettoyage pour l'année 2021 (CNAM 2021).

4.2.5 **Des conséquences sur la santé bien évaluées ?**

En elle-même l'activité de nettoyage s'impose particulièrement « usante » et implique des risques liés à l'activité physique importants. Cette situation est documentée (voir supra) et l'ensemble des acteurs la souligne. Les auditions des employeurs comme des organisations syndicales l'ont largement rappelé. Pour autant, la question de la reconnaissance de ces

²¹⁹ Maladie chronique des poumons (fibrose pulmonaire) causée par une exposition prolongée à des fibres d'amiante.

²²⁰ Dépôts fibreux bénins sur la plèvre pariétale causés par une exposition à l'amiante

²²¹ <https://sante.gouv.fr/sante-et-environnement/batiments/article/le-reperage-de-l-amiante-dans-les-batiments>

pénibilités et de leurs conséquences pour la santé peut se poser à la fois à un niveau institutionnel et au niveau des acteurs de terrains.

Au niveau institutionnel, il est en effet important de souligner que les agents du nettoyage ne sont, de fait, pas concernés par les dispositifs réglementaires de prise en compte de la pénibilité. Ils ne rentrent pas dans les critères du Compte Professionnel de Prévention (C2P). D'ailleurs, si Le Monde de la propreté fournit de nombreux documents sur les questions de santé et sécurité et notamment sur les TMS²²², les acteurs patronaux de la branche peuvent parfois remettre en cause explicitement l'existence de *pénibilités* dans le secteur. Ainsi le président de la FEP, réagit-il à une intervention sur LinkedIn d'un employeur du secteur pointant que « *dans la propreté, la pénibilité est forte. Dans l'hôtellerie, la pénibilité est encore plus forte* » par le post suivant : « *Dans la Propreté, la pénibilité est forte.... Depuis quand ? Vous avez une stat, je suis preneur.* »²²³. Cette mise à distance des contraintes physiques spécifiques peut se traduire également par une revendication d'alléger les obligations en matière de suivi médical (décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 sur la mutualisation du suivi des salariés exerçant la même tâche chez plusieurs employeurs²²⁴), ^{225, 226]}²²⁷) ou par des pratiques ne permettant pas la tenue des rendez-vous réguliers avec les services de prévention et de santé au travail²²⁸. La branche de la propreté est également caractérisée par un haut niveau de contestation des accidents du travail (cf. 5.3.2.2). Plus largement, le suivi médical est rendu complexe par les situations de multi emplois (cf. Chapitre 5 Organisation de la prévention).

Ce décalage entre une connaissance des contraintes professionnelles et sa reconnaissance institutionnelle se retrouve également au niveau de certains acteurs de terrain. C'est le cas des salariés qui peuvent assez fréquemment « naturaliser » les pénibilités (« *C'est le travail qui veut ça !* »). Cette tendance peut s'observer y compris au niveau des organisations syndicales qui peuvent faire preuve d'un certain fatalisme en matière d'usure physique comme ont pu en témoigner les auditions. Ce constat se retrouve de manière également assez nette chez les employeurs et encadrants : si leur première réaction est de souligner la dureté du travail, ils peuvent ensuite souligner l'absence de marges de manœuvre pour la réduire avant de relativiser la réalité des difficultés vécues et de leurs conséquences pour les agents (voir encadré). Cette faible (re)connaissance des risques professionnels peut conduire à proposer peu de mesures de prévention et de protection y compris en termes de formation à la sécurité. Ainsi selon l'enquête Conditions de travail (Dares, 2019), les salariés externalisés ne seraient

²²² <https://www.monde-proprete.com/prevention-duerp> ; <https://www.monde-proprete.com/tms>

²²³ https://fr.linkedin.com/posts/alexandrebellity_dans-la-propret%C3%A9-la-p%C3%A9nibilit%C3%A9-est-forte-activity-7039257309729935361-mT3h

²²⁴ [Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

²²⁵ <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A16685>

²²⁶ <https://www.senat.fr/questions/base/2019/qSEQ190410143.html>

²²⁷ En 2005, au prétexte de la réforme de la médecine du travail qui recommande une visite médicale bisannuelle, la FEP s'opposera aux fédérations syndicales en cherchant à faire passer à deux ans le rythme, jusque-là annuel, de la visite médicale obligatoire dans la branche (article 8 de la CCN des agents de propreté du 1er juillet 1994) (Denis, 2008)

²²⁸ « Le problème des inspecteurs du travail, c'est que les entreprises entrent dans leur juridiction en fonction de l'adresse de leur siège social. Or, s'il y a un délit d'entrave sur un site en dehors de sa compétence, il aura plus de mal à intervenir. On retrouve le même problème au niveau de la médecine du travail où il est très difficile de mettre en place un suivi » (responsable juridique à la CFTC pour la branche du nettoyage) (Denis, 2008).

que 12 % à avoir bénéficié d'une formation à la sécurité dispensée par leur entreprise, contre environ 30 % des autres agents d'entretien comme de l'ensemble des salariés.

Encadré Une perception à géométrie variable des risques professionnels par les employeurs : Extraits d'entretiens avec les responsables d'une entreprise de propreté.

Temps 1 : le métier est vraiment difficile !

Il y a un absentéisme réel, c'est un métier difficile. Agent de propreté, c'est physique, c'est compliqué. (...) Quand c'est quelqu'un qui fait un temps partiel choisi, ça va. (...) Je pense que quand on est à temps plein dans ce métier, franchement... Alors si on est à temps plein sur le même poste, c'est quelque chose de jouable mais ça reste un métier physique. Si on est à temps plein sur trois postes différents, plus les vacations (se reprenant), (je veux dire) plus les interchantiers, chapeau !

Temps 2 : Mais on n'y peut rien, c'est le métier qui veut ça...

Tout ce qui est TMS est suivi. On a chez nous une population vieillissante. (...) Ça se termine en général en invalidité, avec un licenciement pour cause réelle et sérieuse, en invalidité. J'en fais régulièrement... (...)

J'ai dû reclasser une fois une personne, j'ai réussi à la reclasser, une dame, il fallait trier des lingettes dans une maison de retraite, où on a presque une trentaine d'agents à temps plein, c'est énorme. J'avais réussi à la reclasser. Elle était à la blanchisserie, et puis elle faisait 5 h par jour à trier des lingettes. C'est la seule fois où j'ai réussi à reclasser quelqu'un. Sinon, en général... On [le médecin du travail] nous dit : « pas de port de charges lourdes », « ne pas se mettre accroupi », « ne pas se baisser », ou « ne pas monter les escaliers ». Comment voulez-vous qu'on fasse ? Et puis en plus, les gens sont souvent seuls sur les chantiers, ce n'est pas rare.

Temps 3 : ...et les salariées s'écoutent un peu (et les médecins sont un peu complices).

On a une population qu'il est difficile de motiver, si c'est quelqu'un... Les gens peuvent être... La maladie, ça, c'est... d'accord. Il y a quand même pas mal de maladies factices. Et après, la motivation, je pense que les deux sont là, il y a 50 % de réel et 50 % de motivation, je l'analyse comme ça. On a un suivi [des TMS], et puis on a parlé avec la médecine du travail là-dessus. Oui, on sait très bien que les laveurs de vitre, ce sont des TMS sur l'épaule, on sait que les dames, l'épaule... L'épaule est très contrainte, et les genoux. Epaule et genoux. Le canal carpien, vous savez, ce n'est pas non plus spécifique à notre métier. Après, la médecine du travail, ils ont des lubies, ils ont des modes, je ne vais pas critiquer non plus, mais c'est vrai que... bon. (Devetter et Valentin, 2021)

Enfin, des travaux sociologiques (Gaboriau, 2023) ont montré que certains médecins du travail sont également susceptibles de questionner la réalité des pénibilités et peuvent être amenés à porter des jugements visant à nier les problèmes de santé déclarés par les salariés. D'autant plus que les salariés eux-mêmes peuvent avoir des pratiques qui tendent à relativiser leurs problèmes de santé vis-à-vis des médecins, la visite médicale étant perçue comme contrôle de leur aptitude au travail ou des employeurs. Les auditions des organisations syndicales ont pointé ces risques. La CGT a noté qu'il « est difficile de se prononcer [sur le taux d'absentéisme et les accidents du travail] car beaucoup de salariés ne se font pas arrêter de peur de perdre leur emploi et de la perte de salaire avec les jours de carence ». De même les représentants de FO indiquent qu'il y a « déjà de la part des travailleurs eux-mêmes une sous-déclaration. Puisqu'il s'agit de travailleurs pauvres, ces derniers ne peuvent pas se permettre de prendre les jours de carence (n=3). Lorsque les salariés du nettoyage ont mal au dos, ils vont quand même au travail avec leurs maux. Du fait que les travailleurs du nettoyage sont souvent en situation d'isolement, leurs encadrants n'ont pas forcément connaissance de l'état de santé des travailleurs d'où également une sous-déclaration ». Ce type d'incitations contre-productives peut se retrouver côté employeur, notamment quand les encadrants sont

directement évalués sur la fréquence des accidents. Un responsable d'une grande entreprise du secteur note ainsi que « *le personnel d'encadrement est challengé sous forme de bonus, afin de faire diminuer le taux de fréquence et de gravité des accidents* ».

Ces éléments peuvent conduire à des formes de sous-déclarations des problèmes de santé et au refus de les lier à l'activité professionnelle. Cette possibilité, qu'il est évidemment difficile de quantifier, est également soulignée au niveau européen (Feriols, 2010²²⁹).

4.3 Risques liés aux organisations de travail et rapports sociaux

L'activité de nettoyage implique en elle-même des risques liés à l'activité physique mais certains choix organisationnels peuvent les renforcer ou au contraire les limiter. Les modalités organisationnelles dans le champ du nettoyage sont en effet multiples et concernent directement quatre grandes dimensions ayant des répercussions directes sur la santé des agents :

- la définition des horaires de travail et la gestion des temps de travail (section 4.3.1) ;
- le rythme et les cadences de travail (section 4.3.2) ;
- la gestion des relations sociales au travail via par exemple l'insertion des salariés dans un collectif de travail ou au contraire l'accentuation de l'isolement des personnels d'entretien (section 4.3.3) ;
- enfin la réduction ou l'intensification de la précarité de la relation d'emploi (section 4.3.4).

4.3.1 Risques liés aux temps de travail

La situation des agents du nettoyage est marquée par des temps de travail qui s'écartent sensiblement des normes sociales dominantes à la fois sur le plan de la durée et sur celui de l'organisation des horaires, tout particulièrement dans le cas des salariés des entreprises prestataires (section 4.3.1.1). Ces modalités de travail sont des facteurs de risque susceptibles d'avoir des conséquences pour la santé (section 4.3.1.2).

4.3.1.1 Spécificités de la durée et de l'organisation du temps de travail

Les temps de travail des agents d'entretien se distinguent par trois caractéristiques interdépendantes :

- des durées de travail effectif (et rémunéré) courtes en raison d'un temps partiel²³⁰ généralisé ;
- des horaires décalés dans la journée et concentrés sur des créneaux atypiques : tôt le matin (6h-9h) et tard en soirée (17h-21h) ;
- et enfin des horaires fragmentés qui se traduisent par une amplitude des journées de travail longues.

Il a été évoqué brièvement la faiblesse des rémunérations mensuelles des agents d'entretien (Chapitre 2.1 Description de la population). Celle-ci provient non seulement de salaires

²²⁹ https://www.etui.org/sites/default/files/FR-HesaMag-02_2.pdf

²³⁰ IGAS, 2024. Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové. Octobre 2024. Rapport n° 2024-022R

horaires proches du Smic mais également **d'un temps partiel généralisé**. Les durées hebdomadaires moyennes sont ainsi nettement inférieures à celles de l'ensemble des salariés : 30 heures contre 37 heures et 45 minutes. Les écarts également importants entre les agents de service (secteur public : 32 heures et 45 minutes), les agents d'entretiens internes (28h) et les salariés externalisés (24 heures et 30 minutes). Selon la FEP (2017), près de 80 % des contrats de travail sont à temps partiel et l'acteur patronal revendique un assouplissement du recours à cette modalité²³¹. Dans les enquêtes Conditions de travail, ce sont environ 60 % des salariés externalisés qui se déclarent à temps partiel (52 % pour les hommes et 63 % pour les femmes), y compris en intégrant la pluralité de leurs employeurs (contre 16,5 % de l'ensemble des salariés). Les auditions des organisations syndicales confirment cette situation et pointent par ailleurs « *beaucoup de contrats de moins de 16 heures* » (audition du syndicat CFDT) alors même que cette pratique est théoriquement encadrée et soumise à accord explicite du salarié. La première raison invoquée est, pour deux-tiers des agents d'entretien, le fait de « ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec [leur] emploi actuel ». Cette raison ne concerne qu'un tiers des autres salariés à temps partiel. La dimension choisie ou subie du temps partiel est toujours complexe à analyser, mais il ne fait ici guère de doute que la faiblesse des temps de travail est avant tout perçue comme une contrainte pour les salariés. Cette situation ne semble pas économiquement viable : elle génère de la précarité et alimente une recherche d'activités complémentaires et le multi-emploi. En effet, près de 50 % des agents d'entretien cumulent plusieurs emplois (rapport de la FEP, 2022). Cette situation de précarité est d'autant plus dommageable que les évolutions sociétales de ces dix dernières années sont marquées par un accroissement considérable de familles monoparentales. Ce sont souvent des femmes avec enfants qui doivent faire face à des situations complexes et tendues ce qui ajoute à la charge mentale, au stress et contribue à la dégradation de l'état général de santé. Ce cumul d'emplois, au-delà d'accroître les temps de déplacement au cours de la journée, s'accompagne d'un cumul d'exigences de nature diverse traduisant les attentes des différents employeurs. Multiplication des temps et modes de transport et exigences multiples du travail se cumulent pour exercer un effet sur la fatigue, le sommeil, l'état de santé. Cette situation de multi-employeurs rend d'ailleurs plus difficile l'identification des facteurs spécifiques qui contribuent à altérer l'état de santé des salariés. En effet, même lorsque l'employeur principal prend à cœur et en charge la question de la santé au travail en œuvrant à une amélioration globale des conditions de vie au travail, il n'en va peut-être pas de même pour tous les autres employeurs. Les efforts déployés en matière de qualité de vie au travail (QVT) peuvent alors être vains et les effets nuls. On voit alors la nécessité de prendre en charge ces questions de santé au travail à un niveau central et de les faire porter par les structures en mesure d'avoir une vision globale et des actions coordonnées. Même si la durée de travail est faible, les contraintes temporelles peuvent être sensiblement plus importantes en raison de la fréquence d'horaires de travail atypiques, essentiellement aux marges de la journée de travail 'normale'. Si le travail de nuit et du dimanche épargne assez largement les agents d'entretien (en dehors de ceux travaillant dans le secteur public, notamment la santé), ces derniers sont fortement touchés par les horaires tôt le matin, en fin de journée ou encore le samedi. Ces horaires atypiques sont d'autant plus complexes à gérer pour les personnels que leurs marges de manœuvre et d'autonomie temporelle sont faibles. Les agents de nettoyage externes sont ainsi particulièrement peu nombreux à pouvoir facilement répondre à une urgence familiale : alors que 63 % des salariés déclarent pouvoir

²³¹ « Modifier le cadre trop rigide de la réglementation sur le temps partiel pour favoriser le développement de l'emploi en simplifiant notamment le formalisme applicable aux dérogations à la durée minimale à la demande du salarié, et en prévoyant que la demande du salarié soit intégrée directement dans le contrat de travail. » <https://www.federation-proprete.com/solutions-du-livre-bleu/>

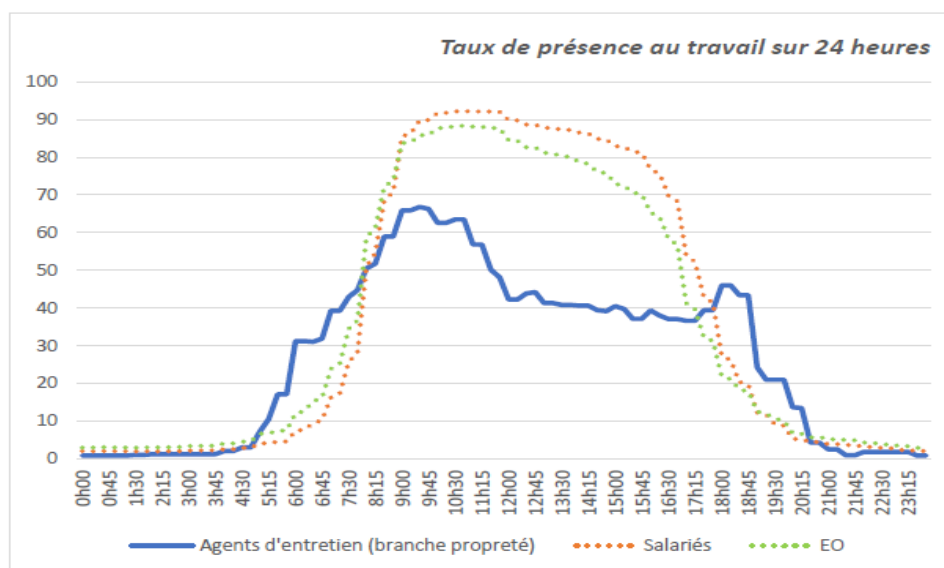
s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial, ce n'est le cas que de 54 % des agents de service et 42 % des salariés des entreprises prestataires (Tableau 33).

Tableau 33 : Les contraintes temporelles

En %	Ensemble des salariés	Ouvriers et employés	Agents d'entretien	Dont nettoyeurs externalisés
Travail de nuit (Habituellement)	6	9	3	2
Travail le dimanche (Habituellement)	13	17	17	1
Travail le samedi (Habituellement)	25	33	31	36
Travail tôt le matin (Habituellement)	15	23	23	35
En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ? (réponse « oui c'est facile »)	63	55	53	43

Source : Conditions de Travail, Dares, 2019.

De manière générale, le personnel pratique des horaires atypiques : débuter tôt le matin (6h/9h), terminer tard en soirée (20h00) et la représentation graphique de la journée des agents d'entretien illustre les décalages qu'ils connaissent avec les rythmes sociaux majoritaires (Figure 12). Or ces horaires spécifiques cumulent deux caractéristiques : ils entraînent d'importantes complications dans la gestion de certaines activités (notamment parentales) alors même qu'ils ne débouchent sur aucune contrepartie financière.



Source : Conditions de Travail, Dares, 2019 ; Lecture : à 6h00, 30 % des agents de propreté sont présents sur leur lieu de travail contre 8 % de l'ensemble des salariés et 10 % de Employés et Ouvriers (EO).

Figure 12 : Part des salariés présents à chaque moment de la journée

La faiblesse des durées de travail associée à des horaires décalés peut se traduire par des amplitudes relativement longues. L'emprise du travail sur la journée est ainsi souvent proche, voire supérieure à celle d'un temps plein en raison de la fragmentation des journées de travail (Devetter et Valentin, 2024 et section 2.2.2.4 de ce rapport). Les nettoyeurs externalisés sont particulièrement touchés par ce phénomène en dépit des appels fréquents au développement du travail en journée continue : alors que leur durée quotidienne moyenne de travail est inférieure à 5 heures, l'amplitude moyenne dépasse 7 heures et 30 minutes et peut fréquemment atteindre ou dépasser 11 heures. La « densité » (ratio entre la durée de travail quotidien et l'amplitude) de la journée de travail est ainsi particulièrement faible et se traduit par des rémunérations faibles associées à une emprise du travail élevée (Tableau 34).

Tableau 34 : Durée et densité du temps de travail

	Agents de service (525B/C)	Agents de services hospitaliers (525D)	Femmes de chambre (561F)	Agents de nettoyage (684A)	Ensemble des employés
Durée de travail hebdomadaire moyenne	32,5 heures	32 heures	29 heures	24 heures	33,5 heures
Densité du temps de travail	79 %	82 %	66 %	66 %	77 %
Durée théorique liée au travail	41h05	39h00	44h00	36h25	43h15

Note : Densité : durée de travail par jour/amplitude de la journée de travail ; Durée théorique : durée du travail en l'absence de « fragmentation »

Une illustration de la fragmentation peut être donnée par la représentation des journées de travail reconstruites à partir de l'enquête Conditions de travail 2019 (Figure 13).



Source : Conditions de Travail, Dares, 2019 ; Lecture : chaque ligne correspond à un individu et représente une journée de travail de minuit à minuit. Les barres noires indiquent les heures suivantes : 8h00 et 17h00.

Figure 13 : Journées de travail des cadres et des agents d'entretien

4.3.1.2 Conséquences sur la vie familiale et sociale et la santé

Les particularités des temps de travail des agents d'entretien, et plus encore des salariés externalisés, sont bien identifiées et les contraintes qui en découlent sont largement reconnues, notamment au niveau de la branche qui affiche un discours volontariste en faveur de la diffusion du travail en journée continue²³². La question des horaires joue en effet un rôle majeur dans le manque d'attractivité du secteur, d'autant qu'aux impacts sur le risque de pauvreté laborieuse et aux difficultés d'articulation des temps familiaux et professionnels (section 4.3.1.2.1) s'ajoutent des atteintes potentielles à la santé (section 4.3.1.2.2).

4.3.1.2.1 *Conséquences sur la vie familiale et sociale*

Les conséquences sociales de ces temps de travail particuliers sont doubles : **elles portent à la fois sur les revenus et sur l'articulation entre vie familiale et professionnelle**. Les choix organisationnels dominants dans la propreté (notamment le fait de privilégier une pluralité de contrats à durée - très- courte se répercute d'abord sur les niveaux de revenus obtenus (cf section 2.1.3.2.). Le temps partiel se traduit par des revenus partiels proches voire inférieurs au seuil de pauvreté alors même que l'emprise du travail sur la journée peut être importante. La fragmentation des horaires est une des premières sources expliquant la pauvreté laborieuse (Campbell, 2008 ; Devetter et Valentin, 2024). L'externalisation alimente ce phénomène et conduit à réduire les temps de travail et les rémunérations : ce phénomène a été observé aussi bien aux Etats-Unis (Dube et Kaplan, 2011) qu'au Royaume-Uni (Berlinski, 2008), en Allemagne (Goldschmidt et Schmieder, 2017), en Australie (Hollie et Raynie, 2012) etc. Parallèlement le recours récurrent aux heures complémentaires entraîne une variabilité très forte des rémunérations qui nourrit la précarité (voir exemple section 2.2.4.3.1). Ces effets « revenus » privent également les salariés de ressources externes leur permettant de gérer les contraintes temporelles induites par les horaires décalés. Les temps de travail se répercutent également sur des rythmes de vie en décalage avec l'entourage familial, amical et avec les organisations temporelles socialement dominantes. En effet, ces organisations spécifiques du temps de travail amènent le salarié à vivre à contresens du rythme de ses proches et de la société tout entière (Prunier-Poulmaire, 1997 ; Gadbois, 2004 ; Anses, 2016). Les salariés sont donc amenés à travailler aux moments où sont socialement programmées de multiples activités sociales et activités parentales, familiales, sportives, amicales. Inversement, les salariés sont libres à des moments qui ne coïncident pas nécessairement avec la possibilité d'accomplir ces mêmes activités : que l'on pense aux horaires de crèche et

²³² Cet engagement au niveau de la branche n'empêche pas certains acteurs patronaux de contester cette orientation. Ainsi un employeur affirme ainsi qu'une « une grande partie de nos collaborateurs démissionneraient si on changeait leurs horaires décalés. Nous avons eu le cas sur un siège social : le client voulait revoir les horaires qui étaient de 5 h à 8 h et les passer de 8 h à 11 h. J'avais vingt salariés sur place et dix-sept ont présenté leur démission ! Et on est revenus à l'horaire précédent. Des agents qui sont venus me voir car ils ne pouvaient plus emmener leurs enfants à l'école. » Qu'il y ait la volonté de certains d'adopter des horaires en journée, le patron de *Clinitex* ne le nie pas. « Il y a des typologies d'activité qui permettent d'accéder à des horaires différents, mais dans les bureaux, bien souvent, c'est en horaires décalés et à temps partiel », insiste-t-il, expliquant que « passer l'aspirateur sur un plateau à 10h, quand tout le monde est au téléphone, c'est une complexité logistique et matérielle. » La Voix du Nord, 12/02/2024.

d'école, au moment de devoirs, aux repas, aux entraînements et matchs sportifs, aux repas de fin de semaine entre amis, en famille, etc. (Barthe, 2015 ; Poulmaire et al., 2016).

Au-delà des désagréments en soi que ce décalage temporel (et l'exposition à la précarité) produit, la variabilité et **l'atypisme des temps de travail alimentent des tensions psychologiques conséquentes**, notamment pour les femmes qui conservent la plus grande part des charges domestiques et parentales. Ce phénomène est exacerbé pour les familles monoparentales. Les horaires décalés obligent, les femmes en particulier, à apprendre à jongler entre différents temps sociaux (Doumenc, 2021 ; Gadbois, Prunier-Poulmaire, Lefrançois, Messing, et al., 2017 ; Lefrançois, Saint-Charles, et al., 2017) et plusieurs études confirment la place du genre dans les conflits familiaux générés par les activités de nettoyage, en lien avec les horaires atypiques (Lefrançois, Saint-Charles, et al., 2017 ; Messing, 2017). Doumenc (2021) met en évidence que les tâches domestiques étant encore inégalement réparties dans le couple, nombre de salariées effectuent en réalité une double journée de travail. De fait, dans les secteurs professionnels hautement féminisés les contraintes sont renforcées par le poids du hors travail. Les données de l'enquête Risques Psycho-sociaux (2016) de la Dares confirment ce point : 37 % de agents d'entretien déclarent devoir consacrer plus de 10h hebdomadaires aux tâches domestiques contre 24 % de l'ensemble des salariés.

Ces conséquences néfastes sont par ailleurs renforcées dans les emplois du nettoyage et notamment dans le secteur de la propreté par trois facteurs complémentaires : **la faiblesse des ressources individuelles et collectives dont disposent les salariés, l'importance des cadences de travail et des pénibilités liées au travail et enfin des modalités organisationnelles qui peuvent donner une illusion de souplesse qui accroît les tensions psychologiques.**

En effet, face aux contraintes temporelles, les agents du nettoyage ne peuvent que rarement s'appuyer sur le collectif de travail. Les possibilités de s'absenter sont limitées, le travail est souvent effectué de manière isolée. Les travaux de Seifert et Messing (2006) ou Lefrançois et al (2017) ont montré le rôle essentiel du soutien des collègues pour parvenir à concilier les exigences de la sphère familiale et de la sphère professionnelle. Ce rôle avait été antérieurement souligné par d'autres auteurs (Mesmer-Magnus et Viswesvaran, 2010 et Ten Brummelhuis et al., 2012). De même, en raison des configurations familiales complexes fréquentes (les familles monoparentales sont notamment nettement surreprésentées, Helfter et Lanseman, 2024) et de la faiblesse des revenus, les ressources individuelles disponibles pour absorber les tensions temporelles sont limitées. Cette articulation difficile entre vie professionnelle et vie familiale s'exprime régulièrement et traduit un conflit permanent entre les horaires atypiques et décalés du travail et les contraintes de la vie familiale : *« Quand on a plusieurs employeurs, c'est que l'on cherche à compléter son temps. Si vous avez un enfant en bas âge, c'est terrible, vous ne le voyez que le week-end. »* extrait de l'audition du syndicat CGT. Les bas salaires et les emplois du temps rigides sont identifiés comme des contraintes fortes pouvant impacter la vie privée et entraîner des conflits familiaux (Lefrançois et al., 2017).

Parallèlement, l'articulation des temps n'a pas la même signification selon la qualité du travail lui-même. La charge de travail et la pénibilité de l'emploi peuvent se prolonger dans les temps libres. De fait, la place accordée au temps libre n'a pas le même sens selon sa situation de travail. P. Bouffartigue et J. Bouteiller (2012) ont bien montré comment en fonction des conditions de travail et du contenu de l'activité, les individus n'investissent pas le hors travail de la même manière. Quand le travail est dur et pénible, il vient parasiter les temps libres en ce sens qu'il faut souvent pouvoir « récupérer » de la fatigue physique (Teiger et al., 2006). Prunier-Poulmaire (1997) montre également comment l'exercice d'une activité de travail jugée peu gratifiante, du point de vue personnel, et considérée comme répétitive et monotone vient

appauvrir l'ensemble des relations à la fois professionnelle et extra-professionnelle jusqu'à stériliser les relations amicales et la structure des relations parentales. Cette même étude montre également comment, en fonction de sa position sur le nycthémère, une vacation horaire peut être plus ou moins pénalisante du point de vue de la vie socio-familiale. En effet, même accomplie et définitivement révolue son emprise peut se perpétuer : les effets induits, qui persistent bien au-delà de la période où le ou la salarié.e a cessé de l'occuper et continuent à empiéter sur le temps extra professionnel. Ce phénomène, que l'auteure qualifie de « phénomène de rémanence », est manifeste lorsqu'une vacation horaire est précédée ou suivie d'un sommeil diurne qui empiète sur le temps familial ou encore lorsque la fatigue qui résulte de la vacation effectuée va tenir à distance des activités socio-familiales.

Enfin, d'autres particularités des temps de travail peuvent donner **une illusion d'autonomie temporelle** et de capacité de choix de la part des salariés : le temps partiel peut ouvrir la possibilité d'accepter des heures complémentaires, les employeurs peuvent présenter les contrats comme obéissant à des « temps choisis », certaines organisations peuvent se rapprocher d'une forme de finipart et laisser espérer une prise de contrôle sur les horaires par les salariés. Ces éléments sont par ailleurs renforcés par les logiques de multi-emploi. Or ils s'appliquent à des salariés soumis à des contraintes budgétaires extrêmement serrées et à des charges de travail déjà intenses. Ainsi, concernant le travail des femmes de chambre dans deux hôtels de Montréal, Seifert et Messing (2006) ont montré que « *les relations de travail "flexibles" et l'externalisation ont également aggravé la charge de travail des nettoyeurs* » (Seifert & Messing, 2006). De même une collectivité locale qui a souhaité offrir la possibilité aux agents de service d'accroître leur temps de travail a constaté que « *plus d'heures c'est surtout plus d'usure et plus de fatigue* » (cadre RH, collectivité locale). Ces situations renvoient en quelque sorte aux salariés leur responsabilité dans le fait d'être à temps partiels. Elles génèrent des coûts psychologiques et peuvent déboucher sur des formes de sur-travail (comme dans le cas de salariés acceptant des contrats auprès de plusieurs employeurs et dépassant les durées maximales légales).

Finalement, l'imbrication des différents temps sociaux apparaît particulièrement complexe pour les agents d'entretien. Par-delà la pratique d'horaires matinaux et vespéraux, la diffraction du temps professionnel lié aux cumuls de plusieurs emplois s'accompagne d'une diffraction du temps social et familial et se révèle particulièrement préjudiciable à la vie extra-professionnelle. A cela s'ajoute la nature même de l'activité qui peut tenir les salariés à distance d'une vie socio-familiale équilibrée. Les contraintes temporelles de toutes natures qui caractérisent cet emploi (rythme, cadence, heure de début et de fin, horaires de travail fractionnés liés au cumul d'emplois, ...) se cumulent, se potentialisent avec les exigences intrinsèques du travail (Prunier-Poulmaire, Pavageau, 2005, 2006).

4.3.1.2.2 Conséquences directes sur la santé

Quatre principaux troubles provoqués par les horaires atypiques sont traditionnellement identifiés : les troubles du sommeil, les perturbations plus ou moins sévères des fonctions digestives, l'augmentation des risques cardiovasculaires, et enfin les troubles nerveux pouvant aller de la simple irritabilité jusqu'à des états dépressifs.

Précisions méthodologiques

Le GT n'a pas identifié d'études portant spécifiquement sur les liens entre horaires de travail et santé dans le champ des agents du nettoyage (pour autant certains articles relatifs à la santé des travailleurs du nettoyage tiennent compte indirectement des horaires atypiques, par exemple Fong et al, 2022). Les rares travaux sur les effets du déploiement du travail en journée continue portent sur la satisfaction des

salariés mais pas directement sur les effets en matière de santé (Le Dilosquer, 2021). Pour autant, une littérature croissante permet de documenter les potentielles atteintes à la santé des personnes travaillant en horaires atypiques, postés ou décalés (Anses, 2016). En raison des connaissances acquises sur ces populations de travailleurs, qui évoquent un mécanisme lié à la perturbation des rythmes, il est possible de penser ces effets prévisibles sur les salariés qui sont assujettis à un levé précoce associé à un coucher tardif, ou à des horaires fragmentés.

Travailler tôt le matin, tard le soir, avec parfois quelques heures pouvant déborder sur la nuit, entre en conflit avec la rythmicité biologique de l'organisme qui peut entraîner **une augmentation de la somnolence au travail et une fatigue chronique**. Les levers précoces sont conditionnés par l'heure de début de prise de poste mais aussi par la durée du temps de transport pour rejoindre le lieu de travail. Les conditions économiques des salariés entrent également en ligne de compte car elles conditionnent l'accès aux moyens de transport. Souvent dépendants des heures d'ouverture des transports en communs, ces salariés doivent aussi parfois avoir recours à l'entraide familiale pour se faire accompagner sur, ou depuis le lieu de travail tôt le matin ou tard le soir. Les complications liées à ces horaires jouent sur la santé lorsqu'elles génèrent une forme de tension psychologique qui contribue à accroître la fatigue physique et participe de l'épuisement. En outre, l'heure de réveil a, en elle-même, plusieurs conséquences sur le sommeil. En effet, l'architecture du sommeil se trouve grandement bousculée par un réveil précoce : on constate une diminution de la quantité de sommeil paradoxal nécessaire à la récupération psychique, à la fatigue nerveuse et indispensable à la mémorisation. En outre, le cumul d'un coucher tardif et d'un réveil précoce réduit considérablement la quantité globale de sommeil. A la différence des travailleurs postés en horaires alternants, ces salariés n'ont pas systématiquement la possibilité de récupérer cette dette de sommeil dans le courant de la journée en raison du cumul d'emploi, mais aussi du fait des rythmes biologiques qui réduisent la propension à dormir à des moments où l'organisme n'y est pas préparé. Cela va se traduire par une fatigue nerveuse accrue et la survenue possible de troubles nerveux, plus fréquemment rencontrés dans les populations en horaires postés (Anses, 2016). Les stratégies de régulation élaborées dans le champ de la vie hors travail pour faire face aux effets de la pratique des horaires atypiques peuvent ainsi s'accompagner en retour d'effets sur la santé.

Les données statistiques issues des enquêtes Risques psycho-sociaux de la Dares (2016) apportent quelques éléments à l'appui de l'hypothèse d'une exposition importante des travailleurs du nettoyage à ces difficultés de sommeil : 20 % des agents d'entretien contre 13 % des autres salariés déclarent ainsi éprouver « presque tous les jours des troubles du sommeil (difficultés à s'endormir, réveils nocturnes, réveil précoce sans réussir à se rendormir...) » ; près de 20 % également (contre 13,5 % pour l'ensemble des salariés) déclarent également avoir pris des médicaments pour dormir au moins plusieurs fois par mois. L'état de fatigue n'est pas aisément appréhendable d'un point de vue quantitatif mais des indices sont néanmoins repérables à l'image des réponses à la question « A quelle fréquence avez-vous ressenti, au cours des deux dernières semaines, le fait de se réveiller en se sentant frais(che) et dispos(e) » (question utilisée dans l'indicateur de bien-être de l'OMS) : 37,5 % des agents d'entretien externalisés répondent « moins de la moitié du temps ou moins souvent » contre 30 % des autres agents d'entretiens et 33,5 % des autres salariés.

Parmi les troubles possibles en lien avec la pratique d'horaires atypiques tels que ceux rencontrés dans ce secteur d'activité, un second groupe de difficultés concernent les **dysrythmies alimentaires et les troubles gastro-intestinaux**. Ils résultent la plupart du temps du fait de s'alimenter à des moments où l'organisme n'y est pas préparé : prendre un

petit déjeuner très tôt le matin ou dîner très tard le soir lors du retour à domicile n'est pas en harmonie avec le rythme chronobiologique (Costa, 1996, Lennernas et al., 1994, Knutsson, 2010, HAS, 2012, Knutsson et Boggild, 2010). Les troubles gastro-intestinaux peuvent aussi être liés à l'irrégularité de l'horaire des prises alimentaires (Prunier-Poulmaire, 1997). Dans certains cas, le cumul d'employeurs sur une même journée et les temps de transport afférents peuvent introduire une forte variabilité de l'heure de prise des repas d'un jour sur l'autre et nuire globalement à la qualité des prises alimentaires. Or, le décalage des heures de prises alimentaires d'un jour sur l'autre s'accompagne de troubles de la sphère gastro-intestinale (brûlures d'estomac, sensation de nausées, de ballonnements, digestion difficile). Ces pratiques alimentaires sont donc conditionnées par des horaires de travail fragmentés n'incluant pas nécessairement de pause méridienne, des horaires variables d'un jour sur l'autre, la multiplication des temps de transport entre sites et souvent entre employeurs. Au-delà du fait de devoir anticiper ou reporter son déjeuner, on peut assister à une réduction du nombre des principaux repas au profit d'une augmentation des collations froides et déséquilibrées. Le grignotage peut aussi se substituer à la prise de véritables repas participant à un déséquilibre alimentaire général. Au total, dysrythmie alimentaire, conditions matérielles inadaptées à la prise des repas, mauvaise qualité nutritive se cumulent et peuvent conduire à l'émergence de troubles gastro-intestinaux et participer de la surcharge pondérale au fil du temps. La variation de ces rythmes en lien avec l'organisation de travail peut avoir des conséquences sur les travailleurs, au niveau physiologique comme psychosocial.

Associé au déficit chronique de sommeil, à la perturbation de la rythmicité circadienne et à la charge physique de travail, **des troubles cardiovasculaires** (hypertension artérielle, arythmie cardiaque etc.) peuvent également se manifester (Anses, 2016). Comme évoqué dans la partie 4.2.3, on peut, à partir de la revue de la littérature de Sjögren et al. (2003) sur les cardiopathies ischémiques des femmes du secteur du nettoyage identifier trois types de ressources pour documenter cette question : une étude dédiée à cette question, trois enquêtes adressées à plusieurs professions dont certaines pertinentes pour le présent travail et une étude de cas. Toutes font ressortir des augmentations mineures des ratios standardisés de mortalité ou des risques relatifs concernant les maladies de l'appareil circulatoire, les cardiopathies ischémiques ou l'infarctus du myocarde. De nombreux facteurs pourraient expliquer d'éventuels risques accrus de maladies cardiovasculaires chez les agents d'entretien : déséquilibres concernant le travail (demande psychologique élevée et disparités entre l'effort et la récompense), l'anxiété et la dépression, les maladies parodontales, le tabagisme et les polluants atmosphériques. Ces études, comme le soulignent leurs auteurs, méritent de plus amples investigations pour établir pleinement les résultats obtenus.

L'ensemble de ces troubles se retrouve de manière classique chez les salariés en horaires atypiques débouchant sur **un phénomène de polysymptomatologie**. Les effets évoqués sont renforcés en raison **des caractéristiques même de la population concernée** : des femmes de plus de 40 ans (la moyenne d'âge étant de 45,3 ans, voir partie 2, tableau 5) ayant des enfants à charge, repoussant leur heure de coucher pour anticiper leur absence du matin et faire face au travail domestique avec de faibles possibilités de régulation par un recours à des tiers en raison de leur faible niveau de revenu. Ce faible niveau de revenu limite aussi souvent la possibilité de se rapprocher de son lieu de travail. L'éloignement géographique augmente les temps de trajet, réduit la durée du sommeil et les possibilités de participation à la vie de famille en soirée. La durée et la fréquence des temps de transport (déplacements pendulaires mais aussi trajets entre les différents employeurs) augmentent par ailleurs les risques d'accident de trajet et de travail du fait de la fatigue chronique qui s'installe et des difficultés de récupération. Cette difficulté est renforcée selon la localisation de l'emploi, la

durée de la vacation horaire et leur nombre quotidien. En Île-de-France, effectuer une vacation de travail d'1 heure ou 1,5 heures peut engager un temps de trajet de 2 heures et se révéler plus qu'éprouvant : « Si, c'est [un travail] à un endroit de 3 heures, alors ça va. Mais là, c'est 1 heure, 1 heure et demie. C'est ça, qui est un peu...galère, quoi... pour le, pour le changement, ouais. Des fois, c'est les bouchons sur la route pour...c'est ça. » (Yogathas, Gomes et Offe, 2022).

4.3.1.2.3 Conséquences indirectes sur la santé

Les horaires atypiques peuvent jouer un rôle à travers leur association avec les autres risques auxquels sont exposés les salariés. Deux phénomènes se cumulent ici : d'un côté certains risques liés à l'activité physique comme chimiques peuvent être accrus à certaines heures de la journée pour des raisons physiologiques, de l'autre ils peuvent être renforcés en raison de la baisse de vigilance ou d'une modification de la perception des risques provoqués par les horaires atypiques.

En effet, la littérature chrono-toxicologique explique que la pratique d'horaires atypiques peut augmenter les effets sur l'organisme de l'exposition à des produits toxiques (Delvolve, 1984 ; Villatte, 1985). La toxicité peut être augmentée en fonction de l'heure où l'on se trouve exposé et en particulier durant des périodes de plus grande fragilité de l'organisme à savoir dans le courant de la nuit et très tôt le matin. Il convient donc de considérer que la vulnérabilité de l'organisme à l'égard de différents agents toxiques et plus largement des nuisances de l'environnement physique (bruit, chaleur) présente aussi des variations circadiennes (Gadbois, Prunier-Poulmaire, 2014 ; Prunier-Poulmaire, 2015). Par ailleurs, il est reconnu que les activités de travail déployées vont faire varier le niveau d'intensité physique et l'ampleur de l'exposition aux produits toxiques notamment (Mohammed-Brahim et Garrigou, 2009 ; Judon et al., 2019 ; Galey et al., 2020). Même si ces travaux ont été élaborés dans d'autres contextes professionnels, leur transposition aux activités de nettoyage semble pertinente. Il reste cependant nécessaire de pouvoir réaliser des mesures dans ce secteur spécifique. Des résultats similaires peuvent s'observer à propos des risques liés à l'activité physique (et notamment des TMS). Il est établi que les capacités physiques et en particulier la force développée par un individu n'est pas constante au cours des 24 heures et elle apparaît particulièrement faible sur les horaires tôt le matin ce qui peut augmenter le risque de blessures (Fong et al., 2022).

De même, les travaux cités (notamment Judon, 2017) ont montré que la capacité des individus à percevoir certains risques passe par les capacités sensorielles, de sorte que des conditions physiques dégradées peuvent également venir amplifier les risques objectifs. La sensibilité au bruit et aux odeurs qui a pour effet de chercher à éviter l'exposition à ces dangers peut être ainsi amoindrie dans des situations professionnelles éprouvantes et notamment lorsque les horaires de travail s'écartent des horaires normaux.

Au total, l'organisation du temps de travail peut avoir des conséquences dommageables sur la sécurité et la fiabilité au travail (Barthe, 2015 ; Prunier-Poulmaire, 2015 ; Anses, 2016) en raison de la fatigue et de la somnolence éprouvées.

4.3.2 Cadence/intensification/charges de travail

La seconde dimension dépendante des modalités organisationnelles renvoie aux « cadences » ou aux rythmes de travail. En effet le champ du nettoyage est marqué par des rythmes imposés et des formes de sous-effectifs qui conduisent à une intensité élevée du travail (section 4.3.2.1) susceptible d'engendrer une augmentation des TMS et du nombre d'accidents du travail (section 4.3.2.2).

4.3.2.1 Rythmes imposés et cadences de travail croissantes

L'activité de nettoyage est souvent présentée comme invisible, ou plus exactement comme ne devenant visible que lorsqu'elle n'est pas mise en œuvre. La mesure – quantitative – du travail réalisé est perçue comme « subjective ». Les différentes modalités d'organisation du travail reposent soit sur des obligations de moyens (un nombre de personnes ou d'heures dévolues à l'entretien d'un bâtiment) soit sur des obligations de résultats. La croissance de l'externalisation favorise fortement la logique de l'obligation de résultat et implique que l'employeur affecte un volume de travail optimal au nettoyage des locaux en fonction du résultat escompté. Cette logique, associée à la caractéristique peu objectivable des résultats du nettoyage, favorise des évaluations restrictives des besoins en termes de temps de travail. La concurrence, portant essentiellement sur les prix, entraîne également une minimisation des volumes horaires dédiés (cf. section 2.2.1).

Or les volumes de travail déterminent les cadences et les rythmes de travail imposés aux salariés. Les agents externes déclarent plus fréquemment que les autres salariés ne pas pouvoir faire varier les délais qui leurs sont imposés : 60 % contre 35 % des autres salariés, de même 55 % déclarent des rythmes de travail imposés par des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus contre 25 % des autres agents d'entretiens et 28 % de l'ensemble des salariés. Les agents d'entretien semblent également particulièrement concernés par des situations de manque d'effectifs : seuls 40 % d'entre eux déclarent avoir suffisamment de collègues contre plus de 62 % de l'ensemble des salariés (données issues des Enquêtes Conditions de Travail, Dares, 2019). Parallèlement, les aléas et les dysfonctionnements, inhérents à la pratique de toute activité professionnelle, cumulés à la situation de sous-effectif chronique, entravent et ralentissent le déroulement de l'activité. En raison des faibles marges de manœuvre dont les salariés disposent pour faire face, et de leur latitude décisionnelle réduite, leur rythme de travail s'en trouve intensifié.

Les données précises relatives aux cadences ou à la mesure de la charge de travail ne semblent pas disponibles dans le contexte français et les acteurs de la branche insistent surtout sur l'impossibilité d'objectiver ces éléments en raison de la multitude de cas particuliers (types de surfaces, de formes d'occupation des locaux, d'exigences des destinataires du service, etc.). Pourtant des normes indicatives circulent tant au niveau national qu'international. Dans les organismes de formation ou sur des sites professionnels par exemple, des cadences indicatives sont fournies²³³. Plus encore, les acheteurs (notamment publics) effectuent des calculs qui, de fait, correspondent à des approximations de cadences afin de sélectionner les prestataires (en rapportant bien des volumes de travail indiqués et des

²³³

Par exemple : https://bionet.scenari-community.org/Organisation_TP_Proprete/co/08_Cadences.html ;
<https://www.entreprisesnettoyage.net/actualites/calculer-temps-necessaire-prestation-nettoyage>

surfaces à nettoyer). Au total, cette question apparaît comme un enjeu à la fois passer sous silence et omniprésent.

Cette question a été davantage traitée dans la littérature internationale et notamment aux États-Unis. Des « calculateurs » de la charge de travail ont notamment été développés (Bao, 2023). De même, les organisations syndicales ont également souhaité documenter la charge de travail en dépassant le simple indicateur du nombre de m² par heures (Seixas, 2013 ; Schwartz et al. 2019 ; 2021). Les résultats soulignent que l'ensemble des tâches effectuées par les agents d'entretien sont identifiées comme à « haut risque de blessures » et que les scores de risque sont fortement corrélés à la fréquence et l'intensité des tâches (Schwartz, 2021).

Or, il a été montré que les pratiques d'externalisation accentuent la réduction du temps de nettoyage (Seifert & Messing, 2006 ; Eber, 2012 ; Devetter et Valentin, 2020 ; 2021), ce que rappelle également l'extrait suivant de l'audition avec la CGT. Le syndicaliste souligne les distorsions possibles entre les contrats négociés et les marges de manœuvre des opérateurs pour réaliser leur travail : *« L'appel d'offre, le commercial, ne va pas pouvoir faire tant de surface dans son temps de 3 h, ce qui fait que les prestations ne sont pas aussi bien. Il y a donc une distorsion entre ce que vend l'employeur et la manière de faire tenir le marché. C'est ce qui fait que le métier est très fatigant [...] Le problème c'est que le retour ira sur l'opérateur : 'c'est pas bien nettoyé ici !'. Le client te demande des services et je ne veux pas d'histoire avec lui donc c'est du service gratuit que les personnes doivent faire quotidiennement pour éviter d'avoir des histoires avec le client. Les salariés ont deux patrons : ceux qui les embauchent et font le contrat et le client qui contrôle la qualité du travail. C'est ce qu'on appelle le « faire plaisir. »* Les tâches sont alors perçues par les salariés comme particulièrement répétitives et monotones, sans compter le dépassement du cadre prescrit par le contrat de travail. De même, à partir de la consultation d'appels d'offre publics, le GT a pu reconstituer des cadences potentielles (en tenant compte de la masse salariale transférée, des surfaces et des fréquences demandées). Les résultats sont hétérogènes tout en se situant pour le plus grand nombre dans une fourchette allant de 400 à 600 m² de locaux à entretenir à l'heure. Ces chiffres apparaissent très nettement supérieurs aux cadences suggérées dans les formations où des surfaces de 250 m²/h sont préconisées, tout en étant décrites comme « plutôt basses ». Dans une étude pour la Dares, Thévenot et al. (2021) avaient pu interroger plusieurs représentants du personnel d'entreprise de propreté qui avaient tous souligné une intensification de la charge de travail depuis les années 90 (voir encadré ci-dessous).

Encadré. Quatre exemples d'intensification du travail au gré des renouvellements de marché

Le premier exemple concerne un établissement d'enseignement supérieur d'environ 10 000 m². En 2006, l'entretien était effectué par une équipe de 5 salariés intervenant pour un total de 22h30 chaque jour. En 2024, seules trois salariées sont présentes sur le site quotidiennement pour un total de 12h30 par jour. La diminution du temps dédié à l'entretien est de 45%.

Le second concerne un site industriel (entrepôt et production). L'équipe de nettoyage est passée de près de 80 salariés en 1984 (moment de l'externalisation) à une quinzaine en 2020...

Enfin, un représentant du personnel d'une entreprise de propreté note que *« sur les bureaux, toujours sur des choses classiques, on va être facilement dans des marchés publics à 500 - 600 m² l'heure. Avant, c'était moins haut. Oui, les fréquences étaient moins hautes. On était plus à 200 - 300 m²/h. Parce que les prix... la concurrence est plus dure, et du coup »*.

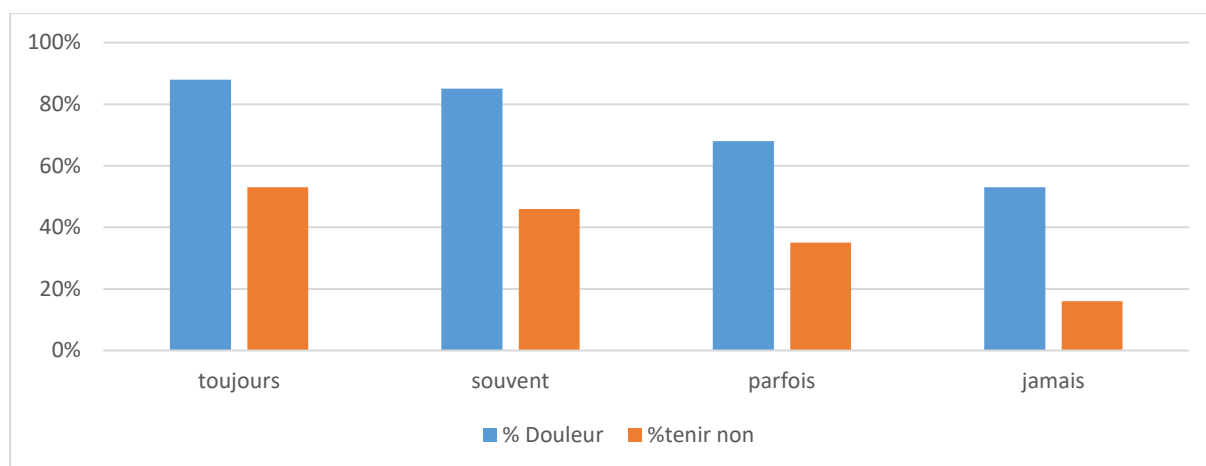
Un dernier indice de cette intensification réside dans l'évolution des effectifs et du temps de travail des agents d'entretiens entre 2011 et 2021. En effet, les données DADS permettent de quantifier le nombre d'heures de travail de l'ensemble des nettoyeurs (PCS 684A). Or celui-ci a diminué de près de 9 % entre 2011 et 2021 (soit l'équivalent d'environ 40 000 équivalent temps plein) alors même que les surfaces potentielles à nettoyer ont sensiblement crues (Xerfi, 2022). Cette réduction du volume de travail pour produire un service croissant peut difficilement relever d'une logique de gains de productivité car les activités concernées ne bénéficient pas de progrès techniques réels. Cet accroissement de la productivité s'apparente bien ici à une intensification du travail²³⁴. Cette intensification n'est d'ailleurs pas propre à la France : selon le Bureau of Labor Statistics (2021), la productivité, mesurée en nombre de m² nettoyés à l'heure, a augmenté de 80 % entre 1990 et 2019.

4.3.2.2 Intensification du travail, risques accrus de TMS et dégradation du sens du travail

Les salariés du secteur du nettoyage ont, vraisemblablement, subi ces dernières décennies un processus d'intensification du travail directement lié aux modalités d'organisation de leur temps de travail : le nombre de tâches à réaliser dans une enveloppe de temps sous dimensionnée impose, dès le départ, de tenir un rythme de travail élevé. Les conséquences sur la santé physique et mentale des personnels d'entretien peuvent être multiples : l'intensification du travail est un facteur de risque à l'origine d'un accroissement des TMS, d'accidents et plus globalement d'usure physique mais elle implique également un risque de dégradation du sens du travail.

Les liens entre **les cadences de travail et le risque de développer des TMS est établi** dans de multiples études (López-Goñi, 2023 ; Green, 2019 ; Teran et vanDommelen-Gonzalez 2017 ; ...). A chaque fois, ces travaux soulignent la corrélation entre les blessures et les douleurs déclarées et l'intensité du travail : les tâches de nettoyage sont à risque élevé en elles-mêmes car elles favorisent l'apparition de TMS et ce risque croît sensiblement avec la charge de travail. A notre connaissance, aucune étude n'a été réalisée en France spécifiquement sur ces questions. Cependant, les données des enquêtes Conditions de Travail permettent également de souligner une forte corrélation entre le fait de déclarer des douleurs et le fait de devoir se dépêcher pour accomplir une tâche, par exemple (Figure 14).

²³⁴ Curieusement on remarque également que la masse salariale totale des nettoyeurs (684A interne ou externe) demeure rigoureusement identique en euros courants en 2011 et en 2021. Ce constat va dans le sens des observations qualitatives où les donneurs d'ordre tendent à chercher à maintenir le coût global du service de nettoyage en dépit des hausses salariales liées à l'inflation. Cette stratégie ne peut alors que conduire à une réduction du volume de travail affecté à l'entretien des locaux et donc soit à une dégradation de la qualité soit une augmentation des cadences.

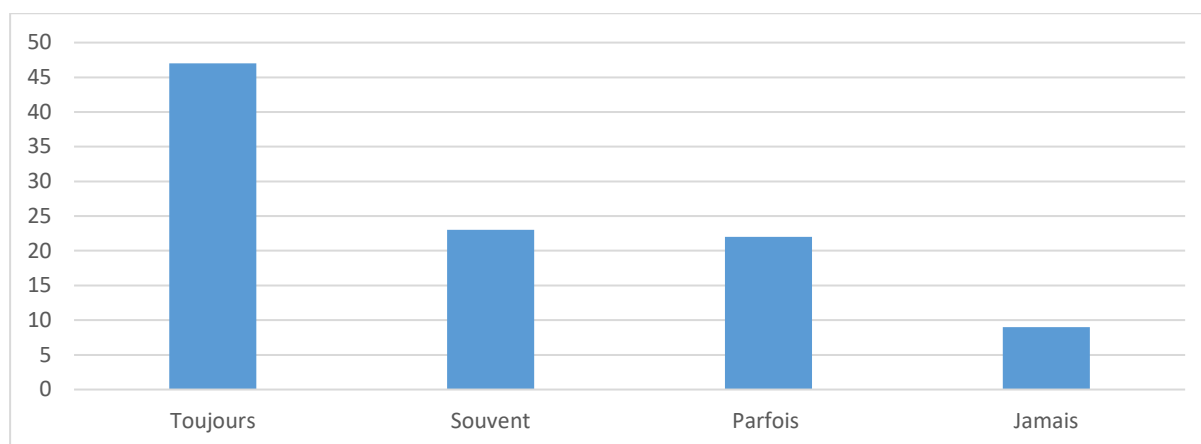


Source : Conditions de Travail, Dares, 2019. Champs : agents du nettoyage.

Figure 14 : Lien entre le fait de « devoir se dépêcher » et l'apparition de douleurs ou le sentiment de ne pas pouvoir tenir au travail

Parallèlement aux enjeux liés à l'activité physique, **l'intensification peut se traduire par une plus grande difficulté à « bien faire » son travail**. Les salariés éprouvent alors le sentiment de ne pas pouvoir effectuer correctement leur travail dans un cadre temporel sous dimensionné. Bien souvent, une représentation simpliste et particulièrement réductrice du métier domine alors que le travail requiert une activité cognitive intense du fait de choix, d'arbitrage et de décisions permanents, comme déjà signalé. Dans cette continuité, la réalisation du nettoyage dévoile une technicité construite dans l'expérience (Messing et al., 1993) qui pourrait être mise à mal par l'intensification (Seifert et Messing, 2006) dans ces formes d'organisation. L'apport de ces travaux est de rendre visible un travail que l'on a cherché à rendre invisible (Coutrot et Perez, 2021). Une charge de travail élevée se traduit ainsi par des atteintes à la santé mentale et les travaux de Schwartz et al. (2021) soulignent que les effets physiques et psychologiques se renforcent mutuellement. Des compromis entre efficacité et qualité sont mis en avant dans la réalisation des tâches de nettoyage. Les atteintes à la santé et l'absentéisme qui en résultent sont par ailleurs soulignés par les auteurs (Messing et al., 1992, 1993).

A nouveau, si peu d'études ont été spécifiquement réalisées sur ces enjeux dans le contexte français, les données des enquêtes Conditions de travail illustrent les liens entre l'intensité du travail et le sentiment de pouvoir bien faire son travail (Tableau 36).



Source : Enquête Conditions de Travail, Dares, 2019. Lecture : parmi les salariés déclarant « toujours » devoir se dépêcher, 47 % estiment également devoir sacrifier la qualité de leur travail.

Figure 15 : Pourcentage de salariés déclarant ne pas pouvoir faire un bon travail selon l'obligation de se dépêcher

Tableau 35 : Ressources disponibles et qualité empêchée

Je ne peux pas faire du bon travail, je dois sacrifier la qualité (Toujours ou souvent), %		
	Oui	Non
Suffisamment de collègues	13	29
Suffisamment de temps	14	36
Suffisamment de possibilités de coopérer	16	28

Lecture : parmi les agents d'entretien déclarant manquer de collègues, 29 % déclarent devoir sacrifier la qualité toujours ou souvent. C'est le cas de 13 % de ceux déclarant avoir suffisamment de collègues.

Source : Enquête Conditions de Travail, Dares, 2019.

Enfin, les travaux sociologiques ou socio-économiques montrent également les difficultés ressenties par les agents d'entretien lorsque l'intensité du travail (notamment en cas de sous-effectifs) les empêchent de « bien faire » leur travail. Cette problématique est très **présente dans les contextes d'externalisation**. C'est par exemple le cas des analyses de Devetter et al. (2017) qui, à partir de l'analyse du processus d'externalisation du nettoyage dans des établissements scolaires, observent la perte de sens au travail vécue lorsque les cadences deviennent trop rapides. L'externalisation se traduit par un abaissement des normes de propreté : une responsable des achats d'une grande collectivité avouant par exemple acheter certes pas cher, mais « n'acheter rien » soulignant la piètre qualité de la prestation. Les directions d'établissements scolaires, tout comme les agents eux-mêmes, rapportent différentes formes d'accommodement avec les normes idéales de propreté :

« Tout est fait à moitié. C'est normal, ils n'ont pas assez de temps pour... Ce n'est pas possible. Le faire correctement c'est impossible avec le temps qu'on leur donne (...) et puis la non présence de ces agents là pendant les vacances fait qu'il n'y a pas de travail approfondi qui est fait » (AEP, E 26).

Des termes récurrents viennent qualifier cette opposition : « l'impression de propreté » ou « le visuel » par opposition au « travail bien fait », le « nettoyage en masse » par opposition au fait de « figner ». L'accent est mis sur les éléments les plus directement visibles, ou jugés les

plus cruciaux en termes de maintien de la salubrité. L'abaissement joue un rôle important sur la finalité du travail et le sens que lui accorde les agents du nettoyage. Ainsi, en dépit de la similarité apparente des tâches effectuées par les salariés des entreprises sous-traitantes, plusieurs agentes titulaires insistent sur le fait que « *ce n'est pas le même travail* ». Ces écarts en matière de sens de travail ressortent également dans les données statistiques :

Tableau 36 : Perceptions du travail par les agents de service et les nettoyeurs

	Agents de service	Nettoyeurs	Autres salariés
Mon travail est plutôt bon pour ma santé	26 %	9 %	25 %
Seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants s'engage dans la même activité professionnelle que vous ? (=oui)	16 %	6 %	38 %
Sentiment d'utilité (toujours)	40 %	30 %	29 %
Sentiment d'être exploité (toujours)	5 %	18 %	6 %
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation (toujours)	47 %	24 %	36 %
La fierté du travail bien fait (toujours)	51 %	37 %	24 %
Je dois prendre des risques pour ma santé physique et mentale (toujours ou souvent)	9 %	21 %	13 %
Score de bien-être de l'OMS (Who5) (sur 25)	18,14	15,63	16,25
Score de bien-être professionnel (sur 10)	6,9	6	7

Source : Enquête conditions de travail, Dares, 2019

4.3.3 Une exposition à des facteurs de risque combinée à l'isolement et à des configurations relationnelles de mauvaise qualité

Les choix organisationnels et managériaux (notamment dans le cadre du recours accru à la sous-traitance et en lien direct avec les temps de travail) ont un troisième type de conséquences pour les salariés : ils les placent dans des configurations relationnelles complexes qui les exposent à trois situations de travail potentiellement dangereuses cumulatives. Tout d'abord les agentsse retrouvent fréquemment en position isolée (section 4.3.3.1). Ensuite, ils semblent inscrits dans des rapports hiérarchisés impliquant une faible autonomie et marqués par des tensions fréquentes (section 4.3.3.2). Enfin, ils subissent des rapports sociaux de service infériorisant (section 4.3.3.3).

4.3.3.1 Isolement et absence de soutien social

Les configurations organisationnelles dominantes (et croissantes) dans le champ du nettoyage placent les personnels dans une situation qui peut sembler en apparence paradoxale : ils sont à la fois isolés et sans autonomie. Ce cumul les expose à un manque de soutien social dont les répercussions sur la santé sont bien établies dans la littérature.

Fréquemment, **l'activité de nettoyage est effectuée de manière isolée**. En effet, le contexte de sous-traitance permet aux entreprises clientes d'imposer des horaires de travail de nettoyage en dehors des heures d'affluences au sein des locaux. Les salariés sont alors amenés parfois à travailler seuls et dans des locaux vides. L'organisation du travail dominante repose en effet sur une activité où chaque agent se voit affecter un étage ou un espace spécifique des locaux à nettoyer. Les données statistiques confirment la fréquence d'une activité isolée. Ainsi, en 2019, 73 % des salariés externalisés du nettoyage déclarent toujours

ou souvent travailler seuls, contre 56 % des employés et ouvriers et 57 % de l'ensemble des salariés.

Or l'**isolement constitue en soi** un facteur d'aggravation des dommages notamment du fait d'un allongement du délai d'intervention en cas de chutes et/ou d'incident ou d'accident lié à l'usage de produits chimiques ou de l'absence d'assistance pour le port de charges lourdes. En cas d'accident ou de malaise, il est difficile de repérer et de secourir les victimes, sachant que pour la plupart, celles-ci ne sont pas dotées de dispositif d'alarme du travailleur isolé (DATI). La base Epicéa fournit plusieurs exemples où l'isolement, du fait de la difficulté de secourir lorsqu'un incident ou un accident survient, conduit à l'accident grave ou mortel (lorsqu'il y a nécessité de prise en charge rapide): agression dans un bâtiment vidé de ses occupants habituels, accident (chute ou malaise) découvert uniquement le lendemain matin par exemple.

Epicéa : IDENT 19260 - Nettoyer des bureaux

Une technicienne de surface de 43 ans travaillait dans l'entreprise de nettoyage de locaux depuis 7 ans. Elle a été retrouvée morte, décédée par arme à feu, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice où elle effectuait le nettoyage. Son travail consistait au nettoyage des bureaux et sanitaires de deux entreprises situées sur les quais, distantes de 150 m. Prévention envisagée : lors de la prise du contrat, évaluer les risques d'agression pour le personnel intervenant, le signaler dans le plan de prévention. Effectuer si possible, le travail pendant les heures de fonctionnement de l'entreprise utilisatrice. Travail au moins à deux. Prévoir un accompagnement par une société de surveillance lors de l'embauche et de la débauche. Mettre en place une surveillance des sites sensibles par rapport aux risques d'agressions. Mettre à disposition des salariés un système de défense individuel ou d'alerte. Si les conditions de sécurité du personnel ne peuvent pas être garanties, refuser la mission.

Mais l'**isolement constitue également un facteur de risque psycho-social renforcé par la faiblesse des soutiens dont bénéficient les salariés**. Les données statistiques fournissent à nouveau des indices de ce manque de ressources collectives (voir Tableau 38). Les rapports sociaux avec les collègues sont aussi limités en raison de la nature changeante du travail à réaliser ou des interactions professionnelles fragmentées. La situation chronique de sous-effectif qui augmente la cadence joue défavorablement sur le collectif de travail et tend à renvoyer chacun dans la réalisation solitaire du travail. En outre la difficulté à pouvoir prendre des pauses ensemble empêche le partage des astuces de métier (voire des savoir-faire), de l'expérience acquise, la transmission de compétences, et le sentiment d'un soutien social fort par les pairs. Une étude suédoise (Unge et al., 2007) a cherché spécifiquement à analyser le rôle de l'organisation du travail en équipe. Elle conclut que si « *tous les agents de nettoyage des hôpitaux présentent une prévalence élevée de troubles du cou et des membres supérieurs et une charge de travail physique importante, en comparant deux groupes de nettoyeurs, avec des différences dans la manière d'organiser le travail, on a constaté une charge de travail physique plus faible, des facteurs psychosociaux plus bénéfiques et une meilleure santé musculo-squelettique dans le groupe avec une organisation plus collective. Les différences constatées peuvent donc être attribuées aux facteurs organisationnels.* » Plus largement, une abondante littérature rapporte l'utilisation du modèle de Karasek²³⁵ pour souligner la faiblesse

²³⁵ Le questionnaire de Karasek est le principal instrument d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail. Le modèle élaboré initialement par Karasek comportait deux dimensions : la demande

du soutien social dont disposent les travailleurs du nettoyage. Cette situation provoque une aggravation des conséquences sur la santé physique (TMS) et mentale (voir par exemple Rugulies et al., 2008 ; Lim et al., 2022).

Tableau 37 : Ressources pour effectuer le travail

En %	Ensemble des salariés	Ouvriers et employés	Agents d'entretien	Dont nettoyeurs externalisés
Travailler seul (toujours ou souvent)	57 %	56 %	52 %	73 %
Avoir suffisamment de collègues	63 %	60 %	55 %	40 %
Bénéficier de l'aide des collègues	83 %	78 %	75 %	49 %
Bénéficier de l'aide d'un supérieur hiérarchique	67 %	64 %	53 %	43 %
Avoir suffisamment de possibilité de coopérer	92 %	88 %	82 %	70 %

Source : Conditions de Travail, Dares, 2019.

Enfin, **cet isolement rend plus complexe l'activité syndicale** (Denis, 2019). C'est également ce que rappelle l'audition d'un syndicaliste CGT qui illustre des difficultés à structurer des mouvements sociaux au sein de collectifs délités et fragmentés : *« Avec l'illettrisme, c'est compliqué de mieux organiser les salariés. Le personnel a l'impression que les délégués ne les défendent pas [...] C'est parfois plus facile au niveau des chantiers. »* Au-delà des facteurs que juste évoqués, l'engagement syndical peut parfois se heurter à d'autres obstacles plus invisibles. Doumenc (2021) estime qu'*« utiliser l'outil syndical comme un outil de lutte, voire de lutte collective, nécessite d'être déjà « installé » dans une situation »* or *« en l'absence de stabilité dans la sphère privée, l'engagement pour et par le travail n'est pas (ou plus) une priorité »*. De même, dans le cadre d'une enquête exploratoire sur les conditions de travail auprès de salariés du nettoyage dans la sous-traitance, Lizé (2021) montre que les collectifs de travail peuvent être fragilisés. Par exemple, un salarié du nettoyage, dans le secteur de l'hôtellerie, interrogé dans le cadre de cette étude, déclare que la direction souhaiterait *« casser le collectif de travail et la solidarité du groupe en dispersant les salariés, en morcelant les statuts et les conditions de travail »* en usant de salaires et de contrat de travail différents selon le statut en sous-traitance ou interne. Des constats similaires se retrouvent dans le cas de la sous-traitance du nettoyage au sein de la SNCF : la division des collectifs de salariés et la multiplication des employeurs sur le même site ne permettent pas la consolidation de collectifs stables pourtant indispensables à un soutien social pérenne (Jounin et Paternoster, 2009).

4.3.3.2 Hierarchie et contrôles

Si l'isolement entraîne une aggravation des dommages en cas d'incident et d'accident, il pourrait en contrepartie apporter un sentiment d'autonomie qui viendrait contrebalancer la

psychologique et la latitude décisionnelle. Pour une présentation détaillée voir par exemple Niedhammer, Isabelle, et al. « Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale Sumer », *Travailler*, vol. 17, no. 1, 2007, pp. 47-70.

faiblesse des interactions. L'analyse des activités de travail comme le recueil des données statistiques viennent cependant infirmer cette hypothèse.

Les personnels d'entretien, notamment lorsqu'ils sont externalisés, ne déclarent disposer que **de faibles marges de manœuvre**. L'absence d'autonomie constitue alors un second facteur de RPS (notamment si l'on se réfère aux travaux de la commission Gollac) dont les effets sont démultipliés par son association au travail isolé. En effet, la répétition et la monotonie des tâches assignées à l'activité de nettoyage constituent également des contraintes psychologiques (Delgoulet et al., 2011). Différentes études (Nielsen et al., 2009 ; Lee et al., 2022 ; Lim et al., 2022) convergent pour souligner la fréquence des situations de *job strain* qui résultent du cumul d'une faible autonomie et de fortes exigences. Cette configuration est alors associée à une prévalence plus importante de diverses atteintes à la santé physique (y compris les TMS) et mentale.

Parallèlement à la faible autonomie déclarée, les travailleurs du nettoyage semblent également, plus fréquemment que la moyenne des salariés, inscrits dans des rapports hiérarchiques conflictuels ou pénibles. Le mode de management est ainsi susceptible de contribuer à un manque d'estime et de reconnaissance du métier (Messing, 1998). D'un point de vue relationnel toujours, Scandella (2009) confirme que ceux qui accomplissent cette activité sont quotidiennement soumis à des expressions de manque de respect et à des dispositifs institutionnels de mise à distance, à travers une enquête de plusieurs mois au sein de chantiers de nettoyage bruxellois et londoniens. L'auteure montre que dans l'exercice quotidien de leur activité, les travailleurs du nettoyage sont confrontés à deux sources d'expression du manque de respect : les bénéficiaires de leur travail mais également leur hiérarchie directe. Dans ce premier cas, les travailleurs peuvent subir un manque de respect de leur superviseur via un mauvais traitement voire des humiliations qui alimentent les facteurs de risque psycho-sociaux. L'étude de Chang et al. (2012) portant sur 180 agents d'entretien à Taiwan souligne le rôle du management et recommande « *de renforcer la communication entre les superviseurs et les agents d'entretien pour que ces derniers bénéficient d'une plus grande latitude décisionnelle. Par exemple, des réunions régulières au cours desquelles les agents d'entretien sont encouragés à proposer une meilleure stratégie pour accomplir leurs tâches peuvent conduire à une plus grande latitude décisionnelle et à une plus grande satisfaction au travail* »²³⁶.

A nouveau, le GT n'a pas relevé d'études en santé publique sur ces questions dans le contexte français mais les recherches bibliographiques ont relevé plusieurs travaux au niveau international. Parmi ceux-ci, l'enquête menée par Gamperiene et al. (2006) constitue une référence classique. Les auteurs étudient en effet « l'association entre les conditions de travail psychosociales et organisationnelles et le niveau de détresse en matière de santé mentale chez les femmes employées dans le secteur du nettoyage dans des régions géographiquement variées de Norvège. » (*ibid.*, p. 2). Pour cela, ils se fondent sur l'analyse statistique de 374 questionnaires bâtis à partir de la *Hopkins Symptoms Checklist (HSCL-25)*²³⁷ et de 26 questions issues du *General Nordic Questionnaire (QPS Nordic)* en ce qui

²³⁶ Therefore, more communication between supervisors and cleaners is suggested to make cleaners experience higher decision latitude. For example, regular meetings in which cleaners are encouraged to propose a better strategy for performing their tasks may lead to higher decision latitude and higher job satisfaction.

²³⁷ « Il s'agit d'un instrument de dépistage des symptômes psychiatriques qui est largement utilisé, notamment en première ligne surtout pour les troubles anxieux et les états dépressifs vécus par le patient au cours de la dernière semaine. Ce questionnaire comporte 25 items dont la réponse peut être à quatre modalités allant de "non, pas du tout" à "oui, extrêmement". Chaque réponse est cotée de 1 à

concerne les dimensions psychosociales au travail (questionnaire incluant des items concernant la latitude décisionnelle, les exigences des tâches de travail, le leadership, la coopération et la compétition, les expériences conflictuelles, les défis du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et évalués avec une échelle à 5 points), auxquelles les auteurs ont ajouté trois questions (travail isolé/binôme/équipe, fréquence de contact avec des collègues et fréquence de contact avec des managers). Parmi leurs conclusions, il ressort que 17,5 % des personnes comprises dans leur échantillon déclarent des problèmes de santé mentale (*ibid.*, p. 5), ce qui est deux fois plus élevé que la moyenne nationale pour les femmes (8,4 %), que les femmes les moins satisfaites de leurs rapports avec le management et les collègues ont un score *HSCL* plus élevé que les autres, et que le travail à temps partiel augmente (de manière non significative) le risque d'un score *HSCL* élevé.

Plus récemment Radon et al. (2016) ont pu établir une association entre les difficultés relationnelles et des pathologies respiratoires. En effet, leur étude est consacrée aux rapports entre l'asthme et des conditions de travail psychosociales délétères (dont la violence au travail). Dans ce cadre, les auteurs ont comparé des personnels de ménage péruviens (199) à une population de travailleurs d'un centre de santé (207), en mobilisant le modèle de Karasek et l'échelle de détresse psychologique tirée du GHQ-12 (*General health questionnaire* de Goldberg). Ici, l'hypothèse qui guide la recherche se fonde sur le lien direct posé entre un contexte social, des réponses biologiques et des dégradations de la santé (physique et mentale) : « *On sait que [l]es conditions d'emploi précaires et autres conditions stressantes, ainsi que certaines caractéristiques de l'emploi (par exemple, fortes exigences, faible contrôle, manque de soutien social, conflits de rôles) ont un effet négatif sur la santé mentale. En outre, il a été démontré qu'elles augmentent le risque de violence psychologique (par exemple, brimades, harcèlement moral) et physique, ce qui, à son tour, a des répercussions négatives sur la santé mentale (et physique). Des recherches récentes indiquent que ces facteurs pourraient également être associés à l'asthme. On pense que les mécanismes sont similaires à d'autres événements stressants de la vie et à la violence de voisinage observés chez les enfants, à savoir une activation de l'axe hypothalamo-hypophysaire entraînant des taux plasmatiques élevés de cortisol et de médiateurs de la réponse inflammatoire cellulaire.* » (*ibid.*, p. 1018-1019). Si les auteurs rappellent l'absence de possibilité d'établir un lien causal, leurs résultats indiquent néanmoins que la violence physique et psychologique au travail est associée à un risque plus élevé de symptômes asthmatiques.

Au total, si les liaisons causales sont toujours complexes à établir, les effets néfastes sur la santé d'un contexte relationnel marqués par des tensions récurrentes, notamment avec l'encadrement, sont appuyés par de nombreux travaux prenant explicitement appui sur le groupe professionnel des agents du nettoyage (voir également Burgel et al., 2010 par exemple). Ces effets semblent d'autant plus importants qu'ils prennent place dans un contexte social plus large où l'activité de nettoyage est le plus souvent dévalorisée et la position sociale des personnels qui s'en charge apparaît dégradée.

4.3.3.3 Position sociale

L'image sociale accordée à l'activité de nettoyage et à ceux et celles qui l'exercent constitue un autre élément négatif pouvant se répercuter sur la santé des salariés. Leur situation est

4. Le score est calculé en additionnant toutes les réponses et en les divisant par le nombre de questions répondues. Ce qui donne un score théorique compris entre 1 et 4. Pour que le test soit interprétable, il faut avoir au moins les réponses de 13 items. » (Chatti et al., 2019, p. 365).

marquée d'abord par une forte invisibilisation mais également par des formes d'irrespect multiples qui peuvent conférer au nettoyage les caractéristiques d'un « dirty work » au sens de la sociologie interactionniste (Hughes, 1956). Or si ces questions touchent des enjeux sociétaux très larges, elles découlent également en partie des choix organisationnels qui entraînent des effets directs et indirects sur la santé.

La position sociale des travailleurs est marquée par une triple difficulté : une forme d'invisibilité, une assimilation à des tâches ingrates et enfin, parfois, une situation d'infériorisation. L'invisibilité des agents du nettoyage est, notamment depuis la crise sanitaire de 2019, fréquemment dénoncée (Maillard, 2021). Elle provient notamment du fait que seuls les dysfonctionnements sont réellement apparents : la qualité demeure évaluée de manière subjective et les pratiques des entreprises peuvent conduire à privilégier les seules tâches directement observable (ce qu'un représentant de la CGT à nommer le « faire-plaire » lors des auditions). A cette invisibilité, s'ajoute une association à la saleté, la souillure qui peut provoquer répulsion et dégoût (Scandella, 2010). Dès les années 1950, le sociologue Everett Hughes a mis en évidence qu'une multitude de professions sont socialement dépréciées à cause de la proximité qu'elles entretiennent avec les émanations corporelles, la saleté ou la mort. L'activité de nettoyage entretient un rapport évident à la souillure et peut de ce point de vue, et sans ambiguïté, être associée à un « dirty work » (Rabelo & Mahalingam, 2019). Or, la dévalorisation caractéristique du « dirty work » peut parfois rejaillir sur les individus qui exercent ces professions car ils ont tendance à être associés à l'objet de leur travail. Ces effets sont observables via des défauts de respect, par des expressions de condescendance, par des pratiques discriminatoires et peuvent même aller jusqu'aux pratiques d'évitement de contact. La tâche des agents de la propreté peut ainsi être dévalorisée, considérée comme secondaire par les autres salariés. Cela peut s'exprimer par un sentiment d'invisibilité : 29 % des salariés du nettoyage en entreprise se sentent ignorés au cours de leur activité professionnelle, soit deux fois plus que l'ensemble des personnes qui ont un emploi non qualifié (Desjonquères, 2019). Pour les agents du nettoyage, les expressions d'irrespect et les mises à distance constituent autant d'indices de leur infériorité statutaire et rendent peu aisée la construction d'une identité professionnelle positive. L'intensité de la dévalorisation sociale et de ses conséquences sur les individus est cependant très variable selon les contextes nationaux, ce qui tendrait à montrer la possibilité d'une évolution de l'image sociale notamment lorsque des actions publiques volontaristes sont menées, à l'image de la promotion des niveaux de qualifications comme cela a été fait en Norvège (Aspoy, 2020) ou encore via des campagnes de communication comme en Belgique²³⁸ ou en Allemagne.

Mais au-delà de ces différences nationales, il apparaît également que **les choix organisationnels jouent un rôle majeur**. Trois éléments ressortent particulièrement. Le premier concerne le degré de spécialisation des travailleurs. En effet, les analyses sociologiques sur le prestige social des professions (Ganzeboom et Treiman, 1996 ; Ulfssdotter Erikson et al, 2022) soulignent que les métiers du nettoyage sont, certes, systématiquement en bas de l'échelle mais que certains modes d'exercice (lorsque le travail d'entretien est associé à d'autres tâches, notamment relationnelles, par exemple) atténuent sensiblement ces formes de dévalorisations. La comparaison entre les postes d'agents de service (dans les établissements scolaires ou hospitaliers) et ceux de nettoyeurs externalisés montrent que le développement de la polyvalence peut jouer un rôle considérable, notamment lorsqu'elle est associée des politiques de formations (Burie et al., 2024). Le second choix organisationnel apparaissant comme préjudiciables à l'image sociale des travailleurs correspond au refus du

²³⁸ voir par exemple la campagne « Travailler en journée, un monde de différence ! ». <https://dagschoonmaak.be/fr/accueil/>

travail en journée. En recourant à des horaires décalés, en écartant les agents externalisés des événements qui ponctuent la vie de l'organisation ou encore en assignant sur leurs sites des espaces périphériques comme locaux pour le personnel du nettoyage (ces locaux sont habituellement situés dans les sous-sols, les bâtiments annexes ou les parkings), certaines sociétés clientes organisent l'invisibilisation des travailleurs du nettoyage. L'externalisation conduit ainsi souvent à l'évitement de situations de co-présence susceptibles de donner lieu à des relations de service, c'est-à-dire des contacts entre les travailleurs du nettoyage et les bénéficiaires de leurs prestations (Messing, 1993). Une forme de « ségrégation spatio-temporelle » (Scandella, 2009) est potentiellement mise en place. Les effets négatifs des horaires décalés ont été également pointés par l'ensemble des organisations syndicales lors des auditions. Enfin, les logiques d'organisation reposant sur le recours à la sous-traitance constituent une troisième source de renforcement de la dévalorisation des agents du nettoyage. En effet l'externalisation conduit à l'exclusion de certains avantages matériels et symboliques (Dube et Kaplan, 2011 ; Hollie et Raynie, 2013 ; Devetter et Valentin, 2021) et à les écarter de la communauté de travail (Denis, 2019). Cette stratégie renforce enfin les effets de spécialisation et de ségrégation spatio-temporelle.

Différents travaux portent sur les liens entre cette image sociale dégradée et la santé physique et mentale des salariées. Les travaux en langue française se concentrent sur la description et l'analyse des mécanismes qui nourrissent l'invisibilité et le mépris social et pointent, parfois, les enjeux en termes de santé mentale que cela implique. Le GT a également identifié des recherches internationales visant à relier plus directement **le contexte social d'exercice de l'activité de nettoyage avec des indicateurs de santé ou d'exposition à des dangers professionnels**.

Le manque de reconnaissance sociale et professionnelle à laquelle les travailleurs du secteur sont confrontés peut participer directement au développement de pathologies psychosociales. Sales et Santana (2003) explorent ainsi la santé mentale de 335 femmes, dont 166 femmes de ménage brésiliennes (habitant dans une même ville) âgées de 14 ans ou plus, à partir de seize questions tirées du Adult Psychiatric Morbidity Questionnaire, de manière à renseigner la survenue de différents symptômes psychopathologiques²³⁹. Les résultats de cette étude confirment que les femmes de ménage sont plus susceptibles de signaler des symptômes de dépression et d'anxiété que les femmes exerçant un autre type d'activité professionnelle : « *la prévalence de la "tristesse/fatigue", des "palpitations" et du "comportement agressif" était plus élevée dans le groupe des femmes de ménage que dans celui de leurs homologues, en particulier chez les plus jeunes.* » (ibid., p. 688). La source privilégiée par les autrices pour expliquer cette situation repose les mécanismes de dévalorisation sociale qui « *entraînent une réduction de la vie sociale, qui peut à son tour générer des conflits psychologiques suivis de tristesse, d'un manque d'énergie, d'un comportement agressif, d'un manque de concentration et de palpitations. Dans cette étude, ces symptômes ont été trouvés en association avec le fait d'être femme de ménage.* » (ibid., p. 690).

La dévalorisation sociale peut également avoir des conséquences sur la santé des travailleurs via les attitudes des donneurs d'ordre ou des usagers des sites nettoyés. L'invisibilité notamment favorise l'absence de prise en compte de la spécificité du travail (voir supra section 5.2.2) et peut s'accompagner d'exigences particulièrement élevées. Les liens entre

²³⁹ « Troubles du sommeil, maux de tête, sensation de faiblesse, crise d'irritabilité, comportement agressif, palpitations, nervosité/troubles de l'humeur, manque d'appétit, tristesse/fatigue, crises de larmes/apathie, idées suicidaires, globus hystericus (sensation de boule dans la gorge), mains tremblantes/froides, isolement, difficulté de concentration et incapacité à travailler en raison de la nervosité. » (ibid., p. 687).

encombrements ou organisations des bureaux et risques de TMS ou d'accidents (Wood et Buckel, 2006) renvoient, au moins partiellement, à cette même logique : l'invisibilité des personnels favorisent la non prise en compte leur contraintes posturales²⁴⁰ et des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.

Enfin, un autre effet sur la santé au travail peut découler des attitudes que les salariés sont amenés à adopter en réaction aux stigmates liées à l'image sociale de l'activité de nettoyage. Ces mécanismes, bien établis par les travaux en psychodynamique du travail (Le Lay, 2015), encouragent parfois des stratégies individuelles qui accroissent les risques. Plusieurs études apportent des éléments en ce sens. C'est le cas par exemple, de Öhring et al. (2012, p. 691) qui pointent l'impact que peuvent avoir les rapports subjectifs au travail et notamment le manque de respect des usagers du site (en l'occurrence les enfants d'un établissement scolaire) envers les personnels de ménage et leur travail en incitant certains nettoyeurs à balayer les escaliers en avançant et non en reculant. Les dimensions relationnelles ont ici une répercussion directe sur le risque de chute. De même les stratégies de réactions au sale boulot peuvent favoriser des pratiques risquées ou le non-respect de certaines consignes de sécurités (Van Viljen, 2019 ; Bosmans et al 2016 ; Messing 1998). La base de données EPICEA fournit des illustrations particulièrement dramatiques de ce type de comportements d'évitements des interaction sociales stigmatisantes.

Epicéa : IDENT 583 - Laver des vitres

Les fenêtres des bureaux administratifs de la société de survenance donnent directement sur le toit de l'entrepôt au niveau du chéneau. Il s'agit de châssis de 60 x 60 cm basculants par le milieu, à un niveau de 1,60 m donc faciles à atteindre de l'intérieur. La victime, laveur de carreaux employé d'une entreprise de nettoyage, travaillait par l'extérieur, c'est-à-dire en marchant dans le chéneau de l'entrepôt jointif au mur des bureaux. Ce dernier est supporté par un berceau métallique suffisamment résistant et sa largeur de 40 cm lui permettait une sustentation de travail confortable. Au cours de son travail, en se déplaçant, le salarié marcha sur la toiture métallique à 1,20 m du chéneau et passa sur une plaque ONDUCLAIR. Cette dernière s'effondra sous son poids et il tomba à l'intérieur de l'entrepôt sur une palette de cartons pliés, puis rebondit au niveau du sol sur un chariot bas à mains. La victime eut une fracture du crâne.

Ce travail de lavage des vitres peut être facilement effectué par l'intérieur si les travailleurs administratifs ne se plaignent pas trop de la gêne inévitablement occasionnée à cet effet. Il semble bien que ce soit pour cette raison que la victime préférerait d'elle-même passer par le toit plutôt que de déranger. De toute façon, il est indispensable de placer un grillage renforcé et tendu sous les plaques ONDUCLAIR pour éviter tout risque de chute lors de travaux d'entretien des toitures.

4.3.4 Risques liés à l'insécurité de la relation d'emploi

Les travaux du GT ont enfin souligné l'existence de risques spécifiques liés à l'insécurité de la relation d'emploi et la vulnérabilité des populations travaillant dans le champ du nettoyage. Comme nous l'avons vu précédemment (Chapitre 2), l'analyse de la littérature révèle un profil de population au travail particulièrement vulnérable. Les enquêtes « Conditions de Travail » de 2016 et 2019 (Desjonquères, 2019) montrent que la main-d'œuvre de ce secteur d'activité

²⁴⁰ A titre d'exemple on peut citer l'exemple d'une entreprise française ayant cherché à réduire les risques de TMS en demandant à son client à ce que les poubelles soient disposées sur les bureaux et non dans des endroits peu accessibles ou obligeant les agents à se baisser de multiples fois.

est particulièrement malléable et fragile. Souvent d'origine étrangère, sans diplôme ni qualification, les salariés du nettoyage sont le plus souvent des femmes, avec un âge moyen plus élevé que dans les autres secteurs d'activité. Ces salariés perçoivent des salaires très bas qui ne permettent vraisemblablement pas de compenser un travail non seulement difficile mais pouvant être perçu comme dénué d'intérêt. Pour les employeurs, embaucher ces salariés sans expérience, ni qualification peut s'inscrire dans une politique générale de recherche de flexibilité et de compression maximale des coûts dont les instruments privilégiés sont la sous-traitance et le travail à temps partiel (Puech, 2004). Cette population, peu rémunérée, est ainsi exposée plus que d'autres à la pauvreté. On relève également dans ce secteur d'activité, un phénomène de multi-employeurs et une faible présence syndicale. A cette précarité du travail se superpose une précarité familiale : les familles monoparentales et les familles nombreuses sont en effet surreprésentées dans le secteur du nettoyage et de la propreté (Puech, 2004). Soulignons également que le secteur du nettoyage est marqué par une très faible mobilité ascensionnelle (Doumenc, 2021) et un manque de perspective professionnelle malgré des promotions et évolutions de carrière affichées par la FEP en partenariat avec l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) (Onisep, 2017). Enfin, la situation du paysage syndical (taux de syndicalisation faible, division syndicale, pratiques antisyndicales, etc.) alimente également une fragilisation de la main-d'œuvre (section 2.2.4 du présent rapport ; Nizzoli, 2016 ; Denis, 2019 ; Doumenc, 2021).

Or cette vulnérabilité économique et sociale entraîne des risques pour la santé via trois mécanismes interreliés : une association directe entre pauvreté / précarité et dégradation de la santé, une association indirecte passant par un moindre suivi médical et une acceptation plus fortes d'autres risques professionnels et enfin une association indirecte via des effets renforcés de certains risques sur la santé des personnes déjà fragilisées.

En effet, en soi, la situation économique de ces salariés est souvent très difficile, ce qui peut être directement associé à des souffrances psychiques, voire des dépressions, ou, *a minima*, des formes d'anxiété et de douleurs chroniques (Grégoire, 2010). Ces douleurs chroniques très invalidantes ne sont pas forcément rattachées à une maladie spécifique et ne rentrent pas dans le cadre du système des maladies professionnelles en France (ni d'ailleurs dans les autres pays d'Europe).

Parallèlement, la grande précarité de l'emploi, marquée par des carrières fragmentées, interrompues et du temps partiel, rend difficile la traçabilité des expositions professionnelles. Cela s'ajoute au fait que les expositions sont moins étudiées et moins maîtrisées dans les activités périphériques telles que le secteur du nettoyage (Vogel, 2015). Ainsi, de nombreux problèmes de santé de ces travailleurs (TMS, maladies de peau liées à l'utilisation des produits d'entretien notamment) ne sont pas reconnus en tant que maladies professionnelles. Le fait que ces emplois soient majoritairement occupés par des femmes (et que les personnes immigrées ou issues de l'immigration y soient surreprésentées) est assurément lié à cette faible reconnaissance, renvoyant ces tâches à leur dimension « domestique » Breton, 1997 ; Ferreira de Macêdo, 2003 ; Benelli, 2011).

Enfin, il apparaît dans plusieurs études que les risques (liés à l'activité physique, physiques, chimiques, psycho-sociaux, ...) peuvent être accentués pour les groupes les plus vulnérables. Par exemple, Gamperienne et al. 2006 montrent que les nettoyeuses non originaires de Norvège ont un risque plus élevé (significatif) d'avoir des problèmes de santé mentale que les nettoyeuses d'origine norvégienne. De même, mobilisant le modèle de Karasek et Theorell, Kyung et al. (2022) cherchent à analyser le rapport à la santé mentale et physique de 183 travailleurs du nettoyage dans un centre médical universitaire et dans les campus de sciences de la santé en Californie ; beaucoup de ces travailleurs sont d'origines asiatique

(120) et hispanique (37). Pour mener à bien leur recherche, les auteurs mobilisent également le modèle de Siegrist (déséquilibre efforts/récompenses) et procèdent à la mesure du « climat de sécurité » (16 items), de la perception des risques (25 items) et de la prudence au travail (dont usage des EPI et 8 items sur les comportements relatifs aux produits chimiques) ; ils posent également une question sur la santé globale perçue (mesurée sur une échelle à cinq points) et des questions sur les problèmes de santé et les blessures dans les douze derniers mois. Les résultats des analyses statistiques indiquent des différences dans la latitude décisionnelle et le soutien managérial (faibles pour les travailleurs asiatiques) et dans les exigences du travail (faibles pour les travailleurs hispaniques), le job-strain étant par conséquent plus élevé pour les travailleurs asiatiques.

Ce risque renforcé peut lui-même provenir de différentes causes : un même risque aura plus de conséquences sur une population déjà fragilisée. La faiblesse des ressources disponibles (notamment linguistiques) peut susciter des pratiques dangereuses. Enfin certains groupes vulnérables peuvent être amenés à accepter des pénibilités ou des risques plus importants et à moins déclarer des dangers ou des accidents (Chang et al. 2012²⁴¹ ; Olesen et al., 2012 ; Léné, 2019). Ainsi, dans le secteur du nettoyage, pas besoin de savoir lire le français pour travailler (Puech, 2004). En effet, ces femmes, souvent sans diplôme, ni qualification, *« sachant à peine parler le français, la plupart d'entre elles étaient illettrées lors de leur embauche par la société XX et beaucoup le sont encore aujourd'hui. Elles se sont dirigées vers le secteur du nettoyage « par défaut », parce qu'il s'inscrivait dans le prolongement de leur activité traditionnelle exercée au sein de la sphère domestique et parce qu'il y avait une offre d'emploi qui leur était destinée. »* (Puech, ibid). Ainsi, se pose la question de la possibilité de lecture des documents contractuels tels que : le contrat de travail, les dispositifs à la fois réglementaires, de prévention et d'insertion dans l'emploi. Pour Puech (2004), selon les dires des femmes qu'elle a pu interviewer dans le cadre de son enquête empirique, l'incapacité à lire et à comprendre le contrat de travail constitue l'un des principaux critères d'embauche. L'illettrisme constituerait dans ce secteur davantage une qualité qu'un défaut. Or l'illettrisme peut entraîner des risques accrus de mésusages des produits par exemple (Kyung et al., 2022). De même, l'insécurité de ce travail est liée à la peur de perte d'emploi, à l'absence de prise sur le travail, à la perception de ses effets sur la santé, à des perspectives d'évolutions professionnelles restreintes comme évoqué lors d'une audition (GSF), ou encore au risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail. Construire une soutenabilité du travail dans la durée reste une perspective de développement du métier.

Au total, de multiples éléments convergent pour souligner la forte sinistralité observable dans les métiers du nettoyage. Si ces derniers peuvent être perçus comme correspondant à des tâches relativement banales, l'intensité et la répétitivité de celles-ci entraînent une exposition marquée à des facteurs de risque touchant tant à la santé physique que mentale des salariés. Plus encore, les différentes sources de pénibilités semblent se renforcer nettement les unes les autres. Les emplois du nettoyage ont ainsi pour particularité de cumuler un grand nombre de facteurs de risques et si chacun, pris indépendamment, se retrouve

²⁴¹ "The combination of an already low income that depends on the number of days worked each month likely causes many in this field to prefer working rather than taking time off for medical treatment or recovery from musculoskeletal discomfort. (...) Such workers, partially because of job security, often consider MSDs an unavoidable consequence of their job. Given their own priorities or family needs, many cleaners may avoid taking time off for recovery or spending money for medication."

également dans d'autres métiers, leur conjonction apparaît particulièrement préjudiciable aux agents du nettoyage.

L'usure physique, et notamment les TMS, apparaît comme une caractéristique majeure de ces emplois. Certains risques sont directement liés à l'activité de nettoyage elle-même mais les éléments recueillis par le GT soulignent le rôle majeur joué par les choix organisationnels.

Les stratégies de spécialisation, les choix de recourir à du travail en horaires décalés et le recours à la sous-traitance constituent ainsi des orientations qui accentuent de manière conséquente la pénibilité des métiers du nettoyage.

5 Organisation de la prévention et conséquences sur les différents acteurs

Ainsi qu'il a été évoqué dans les trois premiers chapitres de ce rapport, le contexte socio-économique et juridique de l'activité de nettoyage est susceptible, par ses caractéristiques, de créer une situation délétère pour la préservation de la santé des travailleurs ou encore d'impacter la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection adaptées des travailleurs. Ce contexte peut également influencer la prévention, sa construction ou sa bonne mise en œuvre.

C'est ce que ce chapitre tente d'illustrer, en identifiant les obstacles pour à terme faire émerger des leviers permettant que la prévention des risques soit plus accessible et efficace.

La prévention des risques liés aux activités de nettoyage est abordée dans ce chapitre tout d'abord dans sa dimension légale et réglementaire, en présentant les obligations et la répartition des responsabilités en fonction des principaux acteurs du secteur. Le chapitre rappelle par la suite les acteurs en présence et leur rôle, les moyens et supports de prévention existants et tente enfin de rendre compte de la réalité sur le terrain.

L'efficacité de la prévention telle qu'elle existe aujourd'hui est questionnée par le groupe de travail en s'appuyant sur les informations acquises lors des auditions ou de l'analyse de la bibliographie.

5.1 Les obligations légales de l'employeur en matière de prévention

5.1.1 Champ d'application

Sont concernés tous les groupements de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements de santé (art. L. 4111-1) ainsi que les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales (art. L. 811-1 du code général de la fonction publique prévoyant l'application des livres I à V de la partie 4 du Code du travail, ce qui inclut la quasi-totalité des obligations liées à la santé et à la sécurité au travail et en particulier la partie sur les « travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure »). En résumé, tous les employeurs (de droit privé et de droit public) sont tenus par les règles de santé et de sécurité posées par le Code du travail. Ils sont aussi tenus par les règles relatives aux agissements de harcèlement et à leur prévention que l'on retrouve ailleurs dans le Code du travail (partie 1) et dans le code général de la fonction publique.

5.1.2 Cadre général des obligations patronales et responsabilités

5.1.2.1 Informations générales

Les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (sous-entendus « ses travailleurs », art. L. 4121-1 du

Code du travail). Pour la jurisprudence, c'est une obligation qui impose à l'employeur de prendre toutes les mesures de prévention des risques professionnels, de formation et d'information prévues par le code, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, sous peine d'engager sa responsabilité²⁴².

Le donneur d'ordre et le sous-traitant sont tenus par cette obligation à l'égard de leurs propres salariés. Cette obligation repose sur le rapport salarial. Elle implique pour l'employeur de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3 du Code du travail (art. R. 4121-1 du Code du travail). Le principe général d'évaluation des risques doit conduire à une véritable planification de la prévention, soit un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail²⁴³. Le PAPRI Pact²⁴⁴ (entreprises de plus de 50 salariés), depuis la loi du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail, doit être formellement articulé avec le document listant les risques auxquels sont exposés les travailleurs et surtout contenir des informations précises notamment sur le calendrier des mesures à mettre en œuvre, les conditions de leur exécution et leur coût.

L'employeur doit, dans le cadre de son obligation de sécurité, mettre en œuvre les mesures de prévention sur le fondement des principes généraux de prévention²⁴⁵, à savoir par ordre de priorité :

- 1) éviter les risques, c'est-à-dire supprimer les dangers ou les expositions au danger ;
- 2) évaluer les risques qui ne peuvent être évités, ce qui revient à apprécier les expositions au danger et l'importance du risque dans le but de prioriser les actions à mettre en œuvre) ;
- 3) combattre les risques à la source, soit intégrer la prévention le plus en amont possible) ;
- 4) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui signifie que l'appréhension du travail doit s'organiser à partir de la personne du salarié, de ses faiblesses et de ses forces (psychique et physique) ;
- 5) tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles) ;
- 6) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, autrement dit éviter l'utilisation d'un produit dangereux et le remplacer par un autre de nature à produire les mêmes effets, sans la dangerosité)

²⁴² Voir par exemple, Cass. soc. 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24444 ; Cass. soc. 1^{er} juin 2016, pourvoi n° 14-19702. Morane KEIM-BAGOT et Emeric JEANSEN, « *Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ?* », revue de droit du travail 2016 p. 222 ; Caroline BLANVILLAIN, « *L'obligation de sécurité de résultat est morte ! Vive l'obligation de sécurité !* », Revue de droit du travail 2019 p. 173 ; « *L'éclipse de l'obligation de sécurité ? L'éveil d'un principe ?* », Emeric JEANSEN, Droit social 2020 p. 277.

²⁴³ Art. L. 4121-3-1. La disposition légale, modifiée par la loi du 2 août 2021, renforce le rôle du document unique d'évaluation des risques dans la mesure où il doit servir à retracer les expositions professionnelles.

²⁴⁴ Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail. Voir l'article L. 4121-3-1.

²⁴⁵ Article L4121-2 du Code du travail.

- 7) planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- 8) prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, l'usage des EPI devant intervenir en complément de la protection collective qui ne s'avérerait pas suffisante ou impossible ;
- 9) donner les instructions appropriées aux travailleurs, soit les former et informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Parmi les principes généraux régissant la réglementation santé et sécurité au travail (SST), figure celui de la coopération en cas d'intervention sur un même lieu de travailleurs appartenant à des entreprises différentes (art. L. 4121-5 du Code du travail).

Indépendamment des obligations générales brièvement rappelées ci-dessus, l'employeur doit veiller à la bonne et constante application de la réglementation ayant trait à la santé et à la sécurité au travail, le Code du travail énumérant par famille de risques les règles de protection et de prévention à suivre dans l'entreprise. Les consignes de sécurité que doivent respecter les salariés, sous peine d'être sanctionnés par l'employeur, figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise (ou l'établissement)²⁴⁶.

La violation par l'employeur des obligations à sa charge est susceptible d'engager sa responsabilité, l'employeur pouvant être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts à ce titre. Il peut aussi être tenu responsable de la rupture du contrat de travail lorsque le non-respect desdites obligations a causé la fin du contrat, et ce indépendamment de tout dommage corporel ou psychique subi. L'employeur pourrait également voir sa responsabilité civile engagée quand le travailleur a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; dans cette hypothèse il est possible de déduire du non-respect des obligations de prévention la commission d'une faute inexcusable. La faute inexcusable de l'employeur va permettre au salarié victime d'obtenir la réparation intégrale²⁴⁷ de son préjudice et une majoration de la rente que, le cas échéant, il perçoit²⁴⁸.

L'employeur encourt aussi une responsabilité pénale : « *Est puni d'une amende de 10 000 € le fait pour l'employeur (...) de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en conseil d'Etat pris pour leur application...* »²⁴⁹. S'ensuit le champ d'application matériel de l'infraction, à savoir l'essentiel de la réglementation santé et sécurité au travail. C'est un délit de prévention puisqu'il est encouru indépendamment de tout dommage (accident du travail ou maladie professionnelle). La jurisprudence est attachée au principe de la responsabilité pénale de l'employeur dans ce cadre, même si l'élément matériel de l'infraction a été causé par un autre que lui.

La (seule) violation par l'employeur des obligations générales visées par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail ne peut donner lieu à une condamnation pénale sur le fondement de ce délit d'infraction à la réglementation santé et sécurité au travail. En revanche,

²⁴⁶ Les règlements intérieurs sont obligatoires dans les entreprises comptant au moins 50 salariés.

²⁴⁷ On peut discuter le caractère intégral de la réparation. La Cour de cassation énonce que doivent être réparés tous les préjudices qui ne sont pas couverts par la Sécurité sociale. Se posent alors des questions sur ce qui est justement couvert par l'assurance accident du travail maladie professionnelle.

²⁴⁸ Luc DE MONTVALON », « *Réflexions à propos de la redéfinition de l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale* », Revue de droit du travail, 2021 p. 67

²⁴⁹ Art. L. 4741-1 du Code du travail. L'amende délictuelle de 10 000 € s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. Si le chef d'entreprise a procédé à une délégation de pouvoirs dans le domaine de la sécurité, le préposé délégataire sera pénalement responsable à sa place.

l'absence de DUERP ou de sa mise à jour constitue une contravention de 5^e classe²⁵⁰, exposant l'auteur à une amende de 1 500 €.

Par ailleurs, s'il est établi que le non-respect d'une règle de sécurité a concouru à la survenance d'un accident du travail, l'employeur (ou son préposé délégataire si l'entreprise a mis en place une délégation de pouvoirs dans le domaine considéré) peut être poursuivi et condamné pour homicide ou blessures involontaires. Les peines encourues dépendent alors de l'intensité de la faute pénale et de la gravité du dommage²⁵¹. Enfin, même en l'absence de dommages corporels, le fait d'exposer un salarié à un risque immédiat de mort ou de blessures graves par la violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité constitue le délit de mise en danger, exposant l'auteur à un emprisonnement d'un an et une amende de 15 000 euros²⁵².

Remarque : Sur le plan pénal, il est possible de poursuivre les personnes physiques et les personnes morales (encourant une amende au quintuple de celle prévue pour les personnes physiques). Le dispositif pénal est peu adapté pour les maladies professionnelles en raison (le plus souvent) du décalage temporel entre l'exposition et la survenance de la pathologie (sauf le délit de mise en danger). Il n'est pas non plus adapté aux pathologies mentales (sous réserve des situations susceptibles de tomber sous le coup de la réglementation sur les agissements de harcèlement).

5.1.2.2 La désignation de référents

Dans toutes les entreprises, l'employeur doit désigner « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels »²⁵³, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Le référent dispose d'une formation dans le domaine. Soit ce référent (ou ces référents) est un salarié de l'entreprise, soit à défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE²⁵⁴ et formalisation par écrit :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au SPSTI auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative (DREETS) disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.
- aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale,
- à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics,
- à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

²⁵⁰ Art. R. 4741-1 : « Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles [R. 4121-1](#) et [R. 4121-2](#), est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe ».

²⁵¹ Art. 221-6, 222-19, 222-20, R. 625-2 et R. 625-3 du code pénal.

²⁵² Art. 223-1 du code pénal.

²⁵³ Article L. 4644-1.

²⁵⁴ Voir paragraphe 2.2.4.2.2.

selon des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent I (Art. L. 4644-1 du Code du travail). En pratique, dans les entreprises d'une certaine taille, le référent est un salarié (ou plusieurs) dont les missions sont de prendre en charge les questions de santé et de sécurité au travail. Dans les entreprises de taille modeste, la fonction n'est pas professionnalisée et le référent inscrit cette fonction parmi ses autres tâches principales²⁵⁵. La désignation d'un référent n'a pas pour effet d'opérer un transfert de responsabilité.

La réglementation prévoit aussi la désignation d'un référent harcèlement sexuel par l'employeur dans les entreprises comptant au moins 250 salariés²⁵⁶. Il est « *chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* ». Par ailleurs, le CSE doit désigner parmi ses membres (titulaires ou suppléments) un référent « harcèlement sexuel et agissement sexiste »²⁵⁷. Le Code du travail ne fixe pas d'effectif requis pour le mettre en place. Il faut toutefois que l'entreprise compte un CSE. La loi ne précise pas les missions attendues pour ces deux référents²⁵⁸. Le second dispose, contrairement au premier, de moyens et d'une protection, du fait de sa qualité de membre du CSE.

Il est également prévu dans les entreprises d'au moins 250 salariés la désignation d'un référent handicap dont le rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap²⁵⁹. Il participe au rendez-vous de liaison qui peut être organisé soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle du salarié, alors que ce dernier est toujours en arrêt de travail. A cette rencontre, dont l'objectif est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, est associé le service de prévention et de santé au travail. Le référent handicap peut également prendre part aux échanges se tenant dans le cadre de la visite de mi-carrière²⁶⁰. Pour l'heure, il est trop tôt pour dire si ces différents référents vont trouver leur place dans les établissements et disposer de temps pour jouer le rôle alloué par la loi.

5.1.2.3 Le passeport de prévention

Le passeport de prévention a été créé par la loi du 2 août 2021 et le décret du 29 décembre 2022²⁶¹. Il est devenu opérationnel le 2 août 2023²⁶². Il s'agit d'un passeport numérique individuel permettant de recenser les formations suivies par le salarié dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et les certifications obtenues à ce titre. L'objectif du dispositif est de faciliter la circulation des informations entre le salarié et l'employeur relativement aux formations suivies. Selon le procès-verbal de délibération du comité national de prévention et de santé au travail annexé au décret précité, le passeport ne doit pas être un moyen de contrôle des compétences du salarié, constituer un prérequis pour l'embauche ou encore être

²⁵⁵ Selon l'article R. 4644-1, le référent doit normalement disposer du temps nécessaire pour ses missions en matière de SST. Il ne doit subir aucune discrimination en raison de leur exercice.

²⁵⁶ Article L. 1153-5-1.

²⁵⁷ Article L. 2314-1.

²⁵⁸ La circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012 apporte quelques éléments quant aux missions du salarié compétent en santé et sécurité au travail

²⁵⁹ art. L. 5213-6-1

²⁶⁰ Voir infra sur les missions et visites des services de prévention et de santé au travail.

²⁶¹ Notons que ce décret (n° 2022-1712) a pour particularité de reproduire une délibération produite par le comité national de prévention et de santé au travail et le COCT.

²⁶² Depuis son intégration au traitement de données gérant déjà le compte personnel de prévention. Décret n° 2023-713 du 1^{er} août 2023.

confondu avec les droits attachés au compte personnel de formation. Le passeport est géré par le salarié, en ce sens qu'il lui appartient de décider ce qui est consultable par l'employeur. Selon les partenaires sociaux, les passeports « prévention » doivent viser en priorité les formations obligatoires au titre du Code du travail (amiante, travaux sous tension...).

L'idée d'un passeport de prévention est intéressante si elle se traduit effectivement par une augmentation des formations et certifications dans le champ considéré. Il est constant que les obligations de formation figurant dans le Code du travail ne sont pas toujours respectées en pratique dans les entreprises. Faire du salarié un acteur de sa formation en santé et sécurité au travail suppose à minima un appui et un accompagnement.

5.1.2.4 Les obligations d'information de l'entreprise

L'employeur tente de soigner son image au regard des représentants du personnel de manière à faciliter le dialogue social. Cela peut transiter par le droit à l'information que l'employeur doit aux représentants du personnel²⁶³. Ce dernier doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), qui va servir de support à la préparation des consultations²⁶⁴. L'employeur qui méconnaît son droit à l'information s'expose à être poursuivi pour délit d'entrave.

Le contenu et les modalités d'accès à la base de données peut résulter d'un accord d'entreprise. Il faut alors que cet accord comporte plusieurs thèmes parmi lesquels l'investissement social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise²⁶⁵. En l'absence d'accord, c'est la loi qui fixe le contenu des informations, régulièrement mises à jour, que l'employeur doit fournir. Et dans cette longue liste, figurent notamment celles portant sur la sous-traitance²⁶⁶. Le Code du travail ne détaille pas davantage ce thème obligatoire.

Cette banque de données est accessible aux membres de la délégation du personnel du CSE et aux délégués syndicaux. Elle n'est ni à la disposition des salariés et ni à celle du public.

Le bilan social n'occupe plus la même place qu'hier dans les entreprises. La liste détaillée des informations devant figurer dans le bilan social a été abrogée au 1^{er} janvier 2018 dans le cadre de la réforme opérée par les ordonnances du 22 septembre 2017 et leurs textes d'application. Au regard de la loi, le bilan social se confond avec les données sociales de la BDESE. Il comprend des données brutes sans commentaire, même si l'employeur peut décider de lui donner une autre forme. Dans plusieurs entreprises, a été toutefois maintenue l'élaboration d'un bilan social reprenant les éléments de l'ancienne liste réglementaire. Cette liste incluant des éléments notamment sur les effectifs, les travailleurs extérieurs, les handicapés, l'absentéisme, les accidents de travail et de trajet, les maladies professionnelles et les dépenses en matière de sécurité. Les bilans peuvent servir alors d'outils de communication RH.

Le Code du travail prévoit que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE donne chaque année un avis sur le bilan social, dans le cadre de la consultation (récurrente) sur la

²⁶³ Voir partie consacrée au rôle du CSE.

²⁶⁴ Art. L. 2312-18.

²⁶⁵ Art. L. 2312-21.

²⁶⁶ Art. L. 2312-36.

politique sociale de l'entreprise²⁶⁷. L'employeur met les données relatives à ce bilan social à la disposition du CSE, données qu'il va puiser dans la BDESE. Selon l'article L. 2312-30 du Code du travail, le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de santé et de sécurité ou encore les autres conditions de travail. Ces informations sont mises à la disposition des salariés qui en font la demande²⁶⁸.

Remarque : Les entreprises cotées (avec un chiffre d'affaires net supérieur à 40 millions d'€ et avec plus de 500 salariés) sont tenues par une déclaration de performance extra-financière, venant remplacer le rapport RSE (ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017). Les informations doivent figurer dans un rapport annuel ; elles concernent l'emploi, l'organisation du travail, la santé et la sécurité, les relations sociales, l'égalité de traitement ou encore un important volet sur l'environnement. La déclaration de performance extra-financière doit être publiée sur le site internet de l'entreprise.

5.1.3 La prévention en cas de sous-traitance ou de co-activité²⁶⁹

5.1.3.1 Dispositif réglementaire : l'obligation de coopérer

La réglementation spécifique, applicable à ces situations décrites comme surexposant aux risques, est apparue dans les années 1970²⁷⁰. La réglementation, modifiée par le décret du 20 février 1992 « *fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure* »²⁷¹, est codifiée sous les articles R. 4511-1 à R.4514-10²⁷² du Code du travail. Cette réglementation s'applique à l'ensemble des secteurs et donc aux situations de sous-traitance fréquentes dans le secteur de la propreté.

La présence de plusieurs entreprises sur un site étant génératrice de risques professionnels résultant justement de la simultanéité et de l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et des entreprises intervenantes, l'adoption de ~~normes~~ dispositions réglementaires spécifiques entend répondre à ce constat, et prévenir les risques supplémentaires. Ces dispositions visent essentiellement à mettre en place une coordination entre les différentes entreprises.

L'article R. 4511-1 définit le champ d'application de cette réglementation spécifique : elle s'applique « *au chef de l'entreprise utilisatrice et au chef de l'entreprise extérieure lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice*

²⁶⁷ Art. L. 2312-28.

²⁶⁸ L'article L. 2312-31 indique également que ces informations sont à la disposition de l'inspection du travail.

²⁶⁹ « La coactivité se caractérise par des activités simultanées de plusieurs entreprises intervenant un même site. » Source : https://medecinetravail2b.com/DATA_CENTER/00029/medias/fr---coactivite---sst2b---v1.pdf?1610119616,7421, consulté le 11 décembre 2024.

²⁷⁰ Décret n° 77-1321 du 29 novembre 1977.

²⁷¹ Décret n° 92/158 du 20 février 1992 ?

²⁷² Le dispositif régi par ces articles ne s'applique pas aux chantiers du bâtiment et de génie civil pour lesquels il existe des règles particulières. Il ne concerne pas non plus la construction et la réparation navale.

y compris dans ses dépendances ou chantiers ». Il s'ensuit une série de prescriptions s'imposant à l'ensemble des dirigeants et au service de la coordination des activités.

Il est constant que la réglementation ne parle pas expressément de sous-traitance. Pour autant, la réglementation s'applique aux sous-traitances ponctuelles comme aux sous-traitances pérennes. **On entend par « opération » les travaux ou les prestations de service réalisées par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif. Cela inclut les travaux de nettoyage et d'entretien**, opérations pouvant faire l'objet de différents contrats. Dans cette hypothèse de pluralité d'entreprises intervenant sur un même site, on parle de risques liés à la co-activité.

Selon la circulaire d'application du décret du 20 février 1992 (18 mars 1993), on entend par entreprise extérieure l'entreprise juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler ponctuellement ou en permanence son personnel dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre elles. L'entreprise extérieure est soit une entreprise intervenante, soit une entreprise sous-traitante. La distinction n'est pas intéressante au regard de l'application des règles de santé et de sécurité au travail. L'entreprise utilisatrice est l'entreprise d'accueil, c'est-à-dire là où est effectuée l'opération par un personnel extérieur.

Les dispositions prévues ne s'appliquent que dans le but de parer aux risques pouvant résulter de l'interférence et de la simultanéité des activités des entreprises, ce qui suppose d'avoir constaté l'interférence et la simultanéité desdites activités : « *La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail* »²⁷³.

Les activités de nettoyage et d'entretien peuvent interférer avec celles de l'entreprise du site, même si les premières interviennent le plus souvent en horaires décalés (par rapport à ceux des travailleurs liés à l'employeur donneur d'ordre). Mais cette interférence peut être niée et discutée par les employeurs pour s'exonérer de cette réglementation contraignante et facteur de responsabilité.

Le dispositif prévu est couvert par le délit d'infraction à la réglementation santé et sécurité au travail²⁷⁴. En cas d'accident du travail, l'employeur peut être condamné pour homicide ou blessures involontaires s'il est démontré que la violation d'une règle du dispositif a concouru de façon certaine à la réalisation du dommage.

En matière pénale, on doit respecter le principe de l'interprétation stricte de la loi pénale ; en conséquence, les dispositions réglementaires ne sont pas applicables quand les tâches exécutées par une entreprise extérieure ne dépassent pas le niveau de simples travaux périodiques d'entretien qui n'interfèrent en rien dans le fonctionnement de l'entreprise utilisatrice et qui sont effectués par un technicien de l'entreprise intervenante, ces travaux – par exemple la maintenance des ascenseurs – ne présentant pas de risques pour le personnel de l'établissement²⁷⁵. Donc on ne peut envisager de responsabilité pénale quand les travailleurs des entreprises utilisatrice et extérieure ne sont pas intervenus de manière simultanée²⁷⁶.

²⁷³ Article R. 4511-7 du Code du travail.

²⁷⁴ Voir note n°7.

²⁷⁵ Cass. crim., 25 juin 1985, n° 84-90.404, Bull. crim. n° 249.

²⁷⁶ Cass. crim. 7 janvier 2020, pourvoi n° 18-86293.

5.1.3.1.1 *Des responsabilités partagées en cas de co-activité*

Si chaque chef d'entreprise est responsable de l'application de la réglementation sur la santé et la sécurité à l'égard de son propre personnel²⁷⁷, il pèse sur le chef de l'entreprise utilisatrice une obligation particulière, celle d'**assurer la coordination générale des mesures de prévention** qu'il prend et de celles que prennent les chefs des entreprises intervenant dans son établissement²⁷⁸. Cette coordination générale a effectivement pour but de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes.

La responsabilité pénale du chef de l'entreprise utilisatrice peut être engagée s'il n'a pas joué son rôle de coordinateur ou a été défaillant dans son exercice. Il a la possibilité de procéder à une délégation de pouvoirs, pourvu que celle-ci remplisse les conditions de validité fixées par la jurisprudence et reprises explicitement par l'article R. 4511-9 du Code du travail. En résumé, le préposé délégataire doit être un travailleur doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour assumer sa fonction. C'est la même chose pour l'entreprise sous-traitante qui doit choisir comme préposé délégataire – si c'est possible – un des travailleurs appelés à participer à l'opération.

Il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice au titre de la coordination d'alerter le chef de l'entreprise extérieure lorsqu'il constate ou est informé qu'un de ses salariés est exposé à un danger grave, et ce même si la cause du danger est du fait exclusif de cette entreprise²⁷⁹.

De leur côté, les chefs d'entreprises extérieures doivent transmettre, par écrit, au chef de l'entreprise utilisatrice un certain nombre d'informations, comme la date de leur arrivée dans l'établissement, le nombre prévu de salariés affectés, l'identification des travaux sous-traités et le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention. L'ensemble de ces informations étant transmises au CSE et aux médecins du travail respectifs.

La prévention des risques professionnels, qui est présentée comme l'affaire de tous les dirigeants, donne lieu à deux types de mesures :

- l'inspection des lieux de travail avant la réalisation de l'opération ;
- l'élaboration d'un plan de prévention²⁸⁰.

Si l'entreprise utilisatrice a recours à un ou des nouveaux sous-traitants (cas de perte de marché par exemple), la procédure doit être renouvelée.

5.1.3.1.2 *Inspection des lieux de travail*

En application de l'article R. 4512-2 du Code du travail, préalablement à l'opération impliquant l'intervention d'une entreprise extérieure, les chefs d'entreprise doivent procéder à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à la disposition de la ou des entreprises extérieures. L'objectif de cette inspection commune est d'assurer l'information réciproque de toutes les entreprises appelées à intervenir dans l'intérêt de la sécurité des travailleurs. Au cours de l'inspection, il incombe au

²⁷⁷ En application de l'article R. 4511-6, « *chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie* ».

²⁷⁸ Art. R. 4511-5.

²⁷⁹ Art. R. 4511-8.

²⁸⁰ Art. R. 4512-6 et suivants.

chef de l'entreprise utilisatrice de délimiter les secteurs d'intervention des entreprises extérieures et de matérialiser les zones du secteur présentant des dangers pour leur personnel ; il doit également indiquer les voies de circulation que pourra emprunter ce personnel ainsi que les véhicules et engins de toute nature appartenant aux entreprises extérieures. Il doit enfin communiquer aux dirigeants des entreprises extérieures les consignes de sécurité liées à l'opération et concernant les travailleurs de ces entreprises tant dans l'exécution de leurs tâches que dans leurs déplacements. Selon la Cour de cassation, en s'abstenant d'orchestrer l'inspection des lieux de travail, le chef de l'entreprise utilisatrice commet le délit d'infraction à la réglementation sur la santé et la sécurité prévu par l'article L. 4741-1 du Code du travail²⁸¹. De son côté, le chef de l'entreprise extérieure est censé faire connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte aux travaux les dangers spécifiques et les mesures de prévention qui y répondent. Et ce sur le lieu d'exécution du travail et avant le démarrage des travaux ou de l'opération. Le temps consacré à l'information est considéré comme du temps de travail effectif ; il doit être normalement rémunéré.

5.1.3.1.3 Plan de prévention

L'inspection en commun des lieux de travail va permettre aux chefs d'entreprise d'identifier et d'analyser les risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels. Si de tels risques existent, ils sont alors tenus d'arrêter un plan de prévention définissant les mesures à prendre en vue de les prévenir comme la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention correspondants ou les instructions données aux salariés²⁸². Il existe aussi des mesures spécifiques à prévoir en cas de travail de nuit ou accompli dans un lieu isolé²⁸³.

Ce plan doit être écrit et achevé avant le démarrage des travaux si l'opération à effectuer représente un volume d'heures de travail estimé à au moins 400 heures sur une période égale au plus à 12 mois ou si les travaux à exécuter au titre de l'opération figurent parmi la liste des travaux dangereux fixée par arrêté ministériel²⁸⁴. Le plan de prévention doit être précis, complet, suffisamment à jour et intégrer la liste des postes susceptibles de relever d'une surveillance médicale renforcée. Il doit aussi être respecté ; à défaut, une responsabilité pénale peut être encourue en particulier pour homicide ou blessures involontaires, en cas d'accident du travail²⁸⁵.

Selon la circulaire du 18 avril 2002²⁸⁶, les documents uniques d'évaluation des risques de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures doivent intégrer les risques liés à ces opérations ; ils doivent donc contenir les résultats de l'évaluation des risques liés aux métiers et activités respectifs, en intégrant le plan de prévention.

²⁸¹ Cass. crim., 16 février 1999, n° 97-85.516, RJS 4/99 n° 528.

²⁸² Art. R. 4512-6 à R. 4512-12.

²⁸³ « Lorsque l'opération est réalisée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident » (art. R. 4512-13).

²⁸⁴ Arr. du 19 mars 1993, JO du 27). Parmi ces travaux, on retrouve ceux qui exposent à des rayonnements, à des substances ou préparations explosives ou encore des travaux de maintenance concernant les ascenseurs, ou les monte-charges (liste relativement élargie).

²⁸⁵ Cass. crim. 11 mars 2008, pourvoi n° 07-85107 : délit d'homicide involontaire retenu pour absence de précision du plan et défaut de direction de l'activité.

²⁸⁶ Circulaire DRT n° 6.

5.1.3.1.4 Inspections et réunions de coordination

Pendant l'exécution des opérations, le chef de l'entreprise utilisatrice organise, avec les chefs des entreprises extérieures, des inspections et des réunions périodiques afin d'assurer soit la coordination des mesures de prévention pour une opération donnée, soit la coordination des mesures rendues nécessaires par les risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations, en fonction des risques ou lorsque les circonstances l'exigent²⁸⁷. Les mesures de prévention doivent ainsi être revues si nécessaire. Le Code du travail n'impose pas un rythme pour l'organisation de ces inspections et réunions²⁸⁸. Le rôle de « pilote » joué par l'entreprise utilisatrice demeure durant le temps que dure l'opération, avec les mêmes risques pénaux que ceux déjà évoqués en cas de défaillance. Le chef de l'entreprise utilisatrice continue également d'assumer un rôle d'alerte si un salarié de l'entreprise extérieure est menacé²⁸⁹.

5.1.3.2 Les responsabilités dans le cadre de la sous-traitance

5.1.3.2.1 Responsabilité pénale

Responsabilité pénale : il pèse une responsabilité pénale de principe de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail à l'égard de ses propres salariés. Donc le donneur d'ordre doit faire en sorte que la réglementation SST soit appliquée à l'égard de ses salariés et pareillement pour l'employeur prestataire.

Le non-respect de la réglementation sur la prévention de la co-activité (dispositions R. 4511-1) constitue le délit d'infraction à la réglementation sur la SST (art. L. 4741-1 du Code du travail : la peine encourue est de 10 000 € applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction).

Les personnes responsables sont les employeurs (donneur d'ordre et/ou employeurs sous-traitants selon leurs obligations respectives). Il est possible de poursuivre les personnes physiques – les dirigeants ou leur préposé délégataire – et les personnes morales – les sociétés elles-mêmes (l'amende encourue de 10 000 euros par salarié doit alors être multipliée par 5).

En cas d'accident du travail concernant un salarié sous-traité, il est possible de poursuivre le donneur d'ordre (personne physique/personne morale) s'il n'a pas joué son rôle de coordination. Il faudra alors établir un lien entre la ou les règles violées (pas de coordination, pas d'inspection des lieux, pas de plan ou plan insuffisant...) et la survenue de l'accident. C'est le rôle de la partie poursuivante (ministère public²⁹⁰). Les infractions qui peuvent être mobilisées en cas d'accident du travail sont les délits d'homicide ou de blessures involontaires (avec des peines encourues variant selon l'importance du dommage et la gravité de la faute

²⁸⁷ Art. R. 4513-1 et suivants.

²⁸⁸ Sauf dans l'hypothèse suivante : « Lorsque l'ensemble des opérations des entreprises extérieures présentes dans l'établissement conduit à l'emploi de travailleurs pour une durée totale supérieure à 90 000 heures pour les douze mois à venir, les inspections et réunions périodiques de coordination se tiennent au moins tous les trois mois » (art. R. 4513-5).

²⁸⁹ Voir supra.

²⁹⁰ En pratique, pour ce type de dossiers, il y a ouverture d'une instruction. Le tribunal va donc s'appuyer sur ce qui ressort de cette instruction préalable.

pénale). Il est envisageable aussi de poursuivre l'employeur sous-traitant en fonction des règles méconnues.

Quelques jurisprudences

Cass. crim. 2 mars 2010, pourvoi n° 09-84314 : responsabilité pénale du chef de l'entreprise utilisatrice (donneuse d'ordre) pour blessures involontaires d'un salarié appartenant à une entreprise extérieure (plan de prévention ne comprenant que des généralités et non adapté aux travaux).

Cass. crim. 20 juillet 2011, pourvoi n° 10-86705 : responsabilités pénales des dirigeants – donneur d'ordre et entreprise sous-traitante – et des sociétés qu'ils représentent pour infraction à la réglementation SST et homicide involontaire suite à un accident du travail mortel d'un salarié appartenant à l'entreprise sous-traitante (absence de plan de prévention, malgré la présence de travaux dangereux ; « l'analyse des risques aurait dû conduire à mettre en place des mesures de protection ; l'absence de prévention a eu un rôle causal indirect mais certain dans la réalisation de l'accident »).

Cass. crim. 7 mai 2018, pourvoi n° 17-80569 : responsabilité pénale du donneur d'ordre (personne physique et personne morale) pour infraction à la réglementation SST et homicide involontaire suite à un accident du travail mortel d'un salarié de l'entreprise sous-traitante (défaut de coordination générale des mesures de prévention prises par les entreprises extérieures).

Cass. crim. 15 octobre 2019, pourvoi n° 17-87329 : responsabilité pénale du donneur d'ordre pour infraction à la réglementation SST et homicide involontaire, suite à un accident du travail mortel d'un salarié appartenant à l'entreprise sous-traitante (pas de plan de prévention, pas d'inspection commune).

Cass. crim. 8 juin 2022, pourvoi n° 21-82177 : *« les dispositions de l'article R4511-1, qui définissent l'entreprise utilisatrice comme celle dans les locaux de laquelle une entreprise extérieure fait intervenir ses salariés pour réaliser une opération, ne prévoient aucune condition relative à une éventuelle relation contractuelle entre les deux entreprises et imposent des obligations d'ordre public, auxquelles les parties ne peuvent déroger par des clauses contractuelles ».*

5.1.3.2.2 Responsabilité civile

Trois contentieux sont possibles :

- Celui de la faute inexcusable de l'employeur pour obtenir une meilleure réparation que celle proposée par la Sécurité sociale (« de nature forfaitaire », soit n'incluant pas tous les préjudices comme le préjudice esthétique ou d'agrément qu'il faut mener devant le juge judiciaire. Le salarié ne peut agir que contre son employeur. Donc le travailleur sous-traité ne peut conduire son action que contre l'entreprise sous-traitante. (Cass. civ. 2^{ième} 9 février 2017, pourvoi n° 15-24037 : « l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée qu'à

l'encontre de l'employeur de la victime » ; un salarié ne peut pas agir contre l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle il a été mis à disposition, sauf à démontrer la qualité d'employeur de la société utilisatrice ; Cass. civ. 2^{ème} 12 juillet 2012, pourvoi n° 11-19564 : la faute inexcusable de l'entreprise extérieure – employeur – est écartée ; il lui était reproché de ne pas avoir satisfait à son obligation de se renseigner sur les dangers courus par son salarié travaillant sur le site d'une société utilisatrice et partant d'avoir mis en œuvre les mesures propres à préserver son salarié).

- Possibilité de mettre en cause la responsabilité du donneur d'ordre sur le fondement de l'article L. 454-1 du code de la Sécurité sociale en cas d'accident du travail dont est victime le salarié d'une entreprise sous-traitante par référence au droit commun de la responsabilité (Cass. civ. 2^{ème} 4 avril 2013, pourvoi n° 12-13921 : le salarié en question avait été victime d'un accident du travail en assurant des travaux de maintenance au sein d'une entreprise exploitée par le donneur d'ordre ; une telle action menée contre un tiers visant à obtenir réparation de son entier préjudice est recevable sans qu'il soit nécessaire que la victime ait préalablement intenté un recours contre son employeur). Selon l'article L. 454-1 précité, « Si la lésion dont est atteint l'assuré social est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application du présent livre » ;
- Celui de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité (L. 4121-1). Le salarié ne peut demander des dommages et intérêts sur ce terrain qu'à son employeur (travailleur/entreprise sous-traitante). Le fait que le salarié exécute sa prestation dans les locaux d'une autre entreprise ne dédouane pas l'employeur de sa responsabilité (Cass. soc. 8 novembre 2007, pourvoi n°07-11219 : « l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié »).

5.1.3.2.3 Responsabilité administrative

En cas d'accident de service, l'agent peut agir contre son employeur de droit public, devant le juge administratif, pour obtenir une meilleure réparation (CE 4 juillet 2003, Mme Moya-Caville n° 211106). Un salarié d'une entreprise sous-traitante pourrait mettre en cause un établissement public, mais à condition de prouver la faute de l'administration.

5.1.3.3 Contribution des institutions représentatives du personnel à la prévention

5.1.3.3.1 Bref rappel sur l'évolution de la représentation du personnel

Avant que le législateur ne mette en place le comité social et économique (CSE), la représentation du personnel élue comprenait trois instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). A cette représentation élue, s'ajoute une représentation syndicale – désignée – incarnée par les délégués syndicaux. Celle-ci n'a pas été affectée par la réforme. Seules les entreprises atteignant le seuil des 50 salariés pouvaient mettre en place les trois instances, les petites entreprises ne comprenant que des délégués du personnel. Le dispositif est critiqué (en particulier par le MEDEF) et le législateur, par ordonnance, décide de les fusionner en une seule instance : le CSE. L'objectif affiché est de simplifier et rationaliser le système de

représentation : « *la représentation morcelée des salariés en quatre instances différentes (...) ne favorise ni la qualité du dialogue social, qui est éclaté et alourdi, ni la capacité d'influence des représentants des salariés qui se spécialisent sur certaines questions mais sont privés d'une vision d'ensemble* »²⁹¹). La réforme n'a été précédée d'aucun bilan sur la délégation unique du personnel proposée par la loi Rebsamen de 2015²⁹² – et que les employeurs peuvent mettre en place – et sur les instances uniques – intégrant les CHSCT – qu'il est possible d'instituer par voie conventionnelle. Plusieurs études montrent que la mise en place des CHSCT avait conduit à une meilleure visibilité et prise en compte des risques professionnels. Dans l'étude d'impact précédant les ordonnances de 2017, il est acté que la construction, fût-elle complexe, de la représentation du personnel « *a permis d'améliorer la prise en compte des intérêts des salariés dans tous les domaines intéressant la relation de travail* ». Beaucoup ont fait état d'une crainte d'un affaiblissement de la capacité d'intervention des représentants du personnel, en particulier pour le CHSCT²⁹³.

Les CSE pouvaient être mis en place à partir du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 1^{er} janvier 2020²⁹⁴. La réforme ne permet pas de maintenir les anciennes institutions. Il est à noter que si la loi fixe certaines prescriptions d'ordre public s'agissant de la composition, des prérogatives ou encore des moyens d'action de l'instance²⁹⁵, une part importante a été laissée aux normes conventionnelles négociées. Pour comprendre et analyser le fonctionnement du CSE, il faut, le cas échéant, se référer à l'accord qui l'a mis en place. Il en est de même pour les représentants de proximité. Les CSE ont ainsi hérité des prérogatives des anciens CHSCT ; il s'agit plus d'une « globalisation » des compétences et moyens d'action que d'une addition. Ont ainsi disparu les logiques caractérisant jusqu'alors le système français de représentation : la logique de spécialité et celle de complémentarité. Pour exemple, en matière de conditions de travail, le comité d'entreprise et le CHSCT pouvaient être amenés à donner leur avis, eu égard à leur champ d'expertise respectif. Les entreprises peuvent aussi mettre en place des représentants de proximité mais la loi ne l'impose pas.

5.1.3.3.2 Le rôle des CSE en matière de santé et de sécurité au travail

Le Code du travail distingue les attributions et les prérogatives du CSE selon les effectifs de l'entreprise. Dans tous les cas, il a un rôle à jouer en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les entreprises **de 11 à 49 salariés**, le CSE ne dispose pas de la personnalité juridique. Cela a pour conséquence qu'il ne peut agir en justice et n'a pas de budget propre. Il ne peut

²⁹¹ Voir exposé des motifs du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

²⁹² Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

²⁹³ Pour une analyse critique de la réforme des IRP, G. BORENFREUND, « *La fusion des IRP – appauvrissement et confusion dans la représentation* », RDT 2017 p. 608.

²⁹⁴ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales et décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique. Voir aussi ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017 et la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances.

²⁹⁵ Quelques lectures doctrinales à propos de la disparition des CHSCT : « *Le comité social et économique* », G. LOISEAU, Droit social 2017 p. 1044 ; « *Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique* », G. PIGNARRE, RDT 2017 p. 647 ; « *Le droit à la consultation et à l'expertise des comités d'établissement ou des futurs comités sociaux et économiques d'établissement* », RDT 2017 p. 734.

pas non plus recourir à un expert extérieur. Pour autant, il est invité à promouvoir la santé et la sécurité et à œuvrer à l'amélioration des conditions de travail²⁹⁶. Il a la possibilité de mener des enquêtes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Le CSE peut exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (salariés, candidats à l'embauche) ou à leur santé physique et mentale²⁹⁷. L'une de ses premières missions, à l'instar des délégués du personnel d'autrefois, est de porter les réclamations des salariés devant l'employeur. Ces dernières peuvent concerner les conditions de travail. Les membres du CSE peuvent défendre les réclamations individuelles et collectives émanant de salariés appartenant à des entreprises extérieures, à condition que celles-ci intéressent les conditions d'exécution du travail dans l'entreprise utilisatrice²⁹⁸. Les représentants du personnel peuvent également saisir l'inspection du travail de toute plainte.

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le CSE a une vocation générale, celle d'assurer l'expression collective des salariés dans la marche générale de l'entreprise²⁹⁹. Il doit se saisir (pour avis) de trois domaines la concernant : les orientations stratégiques (ce qui inclut le recours à la sous-traitance), la situation économique et financière et la politique sociale (intégrant notamment les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail). S'agissant plus particulièrement de ces questions, l'article L. 2312-9 du Code du travail précise les compétences du CSE :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

*1° **Procède à l'analyse** des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;*

*2° **Contribue** notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;*

*3° **Peut susciter toute initiative** qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé ».*

Les représentants du personnel disposent d'une capacité d'initiative avec la possibilité de formuler des propositions que l'employeur doit étudier. Ils sont là également pour veiller au respect de la réglementation santé et sécurité au travail. Pour ce faire, ils peuvent procéder à des inspections à intervalles réguliers³⁰⁰ et mener des enquêtes consécutivement à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle³⁰¹. Pour remplir ses missions, le CSE dispose de moyens, en particulier d'un droit à l'information à la charge de l'employeur, transitant par la base de données économiques, sociales et environnementales

²⁹⁶ Art. L. 2312-5 du Code du travail.

²⁹⁷ V. infra s'agissant du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

²⁹⁸ Art. L. 2315-6.

²⁹⁹ Art. L. 2312-8.

³⁰⁰ Les inspections précèdent généralement les réunions de l'institution. Du moins était-ce la pratique sous l'ère des CHSCT.

³⁰¹ Art. L. 2312-13 du Code du travail.

que l'employeur doit nourrir de façon précise et régulière³⁰² ainsi que le droit de faire appel à une expertise extérieure, notamment en cas d'accidents ou de risques graves ou de projet patronal modifiant les conditions de travail.

Cette compétence générale dévolue au CSE tend à noyer les questions de santé et de sécurité au sein de sujets plus globaux portant sur la marche et la stratégie de l'entreprise. La présence obligatoire d'une commission dédiée aux questions de SST et de conditions de travail ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés. La réorganisation des institutions représentatives du personnel s'est ainsi traduite par un affaiblissement de l'attention portée aux questions de SST³⁰³.

Remarque : les CHSCT étaient mis en place au niveau des établissements. Il en est de même pour les CSE aujourd'hui. En revanche, les commissions santé sécurité conditions de travail (CSSCT) semblent dans bien des cas avoir été installées au niveau de l'entreprise, éloignant leurs membres de la réalité des terrains et des risques professionnels. C'était différent pour les CHSCT mis en place au niveau des établissements. Il en résulte une distanciation plus grande entre les élus et les salariés sur les sujets de SST³⁰⁴.

5.1.3.4 Actions possibles de la représentation du personnel dans le cadre de la sous-traitance

Les entreprises – donneuse d'ordre et sous-traitante – disposent de leurs propres comités sociaux et économiques (et éventuellement d'une commission santé, sécurité et conditions de travail quand elles atteignent 300 salariés, commissions auxquelles les CSE ont délégué leurs prérogatives – tout ou partie – en matière de SST). La question qui se pose est de savoir si le CSE de l'entreprise sous-traitante peut intervenir sur le site de l'exécution de la prestation de travail et si le CSE de l'entreprise donneuse d'ordre peut se saisir des conditions de travail et de sécurité des salariés de l'entreprise sous-traitante. Les dispositions sur la prévention de la co-activité prévoient l'intervention possible des deux CSE (voir supra).

Notons que le CSE peut s'occuper d'autres salariés que ceux de son entreprise. Ainsi, selon l'article L. 2312-6 du Code du travail, « *Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :*

1° Aux travailleurs au sens de l'article L. 4111-5 en matière de santé, sécurité et conditions de travail (c'est-à-dire les salariés, même temporaires, les stagiaires et toutes les personnes placées à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur) ;

2° Aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'égalité de rémunération entre personnel permanent et personnel temporaire, la durée du travail, le travail de nuit,

³⁰² Le contenu de la BDESE dépend d'abord de l'accord négocié au niveau de l'entreprise. A défaut, on applique à titre supplétif le Code du travail qui définit ce même contenu. La loi prévoit à cet égard les informations liées à la sous-traitance. V. infra sur les obligations d'information de l'employeur.

³⁰³ Voir l'étude de l'IRES, « La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017 », 2024, F. REY, C. SPIESER, P. THOBOIS.

³⁰⁴ Voir étude 2024 précitée.

les repos, la santé et la sécurité au travail, le suivi médical ou encore l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice. »

Pour autant, les CSE ne peuvent pas exercer l'ensemble de leurs prérogatives au profit de salariés extérieurs. En matière de santé et de sécurité au travail, leur intervention ne peut profiter qu'aux personnes placées sous l'autorité (de fait ou de droit) de l'employeur.

Le droit d'alerte du CSE est exercé dans le cadre juridique suivant : « *Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. (...). L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.* »³⁰⁵. En cas de divergence sur l'évaluation de la situation, le membre du CSE peut saisir le conseil de prud'hommes, qui pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte. Ce droit d'alerte a été largement pensé, et imaginé aussi pour des personnes extérieures, en particulier des candidats à un emploi vacant dans l'entreprise³⁰⁶. Pourtant, et à défaut de précision dans le texte, on ne peut exclure qu'il puisse être mis en œuvre au profit de travailleurs extérieurs en cas d'atteinte à leur santé physique ou mentale. A notre connaissance, cela n'a jamais été jugé, à tout le moins par la Cour de cassation.

Le CSE doit être informé sur les contrats de sous-traitance : la base de données économiques, sociales et environnementales, à disposition des représentants du personnel, doit contenir des informations sur le recours à la sous-traitance³⁰⁷. Cette information doit lui permettre de rendre des avis pertinents et de s'assurer que l'intérêt des salariés est pris en compte dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise³⁰⁸, s'agissant en particulier leur impact sur l'emploi, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance ou à l'intérim.

La jurisprudence a conforté, dans un arrêt du 7 décembre 2016, la compétence des représentants du personnel pour exercer leurs prérogatives à l'égard de travailleurs extérieurs dès lors qu'ils sont placés sous l'autorité de l'entreprise donneuse d'ordre : « *Mais attendu qu'il résulte des articles L. 4111-5, L. 4612-1, R. 4511-1 et R. 4511-5 du Code du travail, interprétés à la lumière de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, que le CHSCT est compétent, pour exercer ses prérogatives, à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ; Et attendu qu'ayant constaté que les objectifs à atteindre au sein du centre d'appels avaient été définis par la société Euriware et que les salariés de la société Proservia exerçaient largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société Euriware présent sur le site, la cour d'appel en a exactement déduit que, les salariés de la société Proservia étant placés sous*

³⁰⁵ Art. L2312-59 du Code du travail.

³⁰⁶ Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi... Ce droit d'alerte avait été confié aux délégués du personnel.

³⁰⁷ Art. L. 2312-36.

³⁰⁸ Art. L. 2312-24 : « *Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages* ».

*l'autorité tant de la société Euriware que de la société Proservia, le CHSCT de l'établissement Ouest de la société Euriware était recevable à agir à l'encontre de ces deux sociétés afin d'obtenir, au sein du site de Cherbourg relevant de son périmètre d'implantation, le respect de leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels »*³⁰⁹. Dans les hypothèses relativement fréquentes, où les travailleurs de la propreté dépendent de fait de l'autorité de l'entreprise donneuse d'ordre, et non de l'entreprise prestataire, l'intervention du CSE de l'entreprise donneuse d'ordre est possible.

Plus novatrice, la Cour de cassation a permis à un CHSCT de l'entreprise employeur – une entreprise de travail temporaire – de faire appel à un expert pour intervenir dans l'entreprise utilisatrice quand les travailleurs temporaires y sont exposés à un risque grave et actuel³¹⁰. Ecartant le droit de propriété auquel il aurait porté, selon l'ETT, une atteinte disproportionnée, la Cour entend faire prévaloir le droit à la santé des travailleurs. Elle subordonne toutefois le droit de recourir à un expert à deux conditions cumulatives : l'entreprise utilisatrice n'a pas pris les mesures nécessaires et les représentants du personnel de cette même entreprise n'ont pas eux-mêmes exercé leurs prérogatives, et fait usage de leur recours à une expertise extérieure.

Cette décision a donné lieu à de nombreux commentaires doctrinaux s'interrogeant sur sa portée pratique³¹¹. Les CSE des entreprises temporaires ne sont pas en mesure de surveiller les conditions de travail de l'ensemble des salariés intérimaires, fussent-ils exposés à des facteurs de risque graves. La solution de la Cour de cassation ne concerne que l'hypothèse de l'exposition à des risques graves et actuels. Ce sont les CSE des entreprises utilisatrices qui doivent en principe jouer ce rôle³¹². Par ailleurs, ce qui a été admis ici dans le cadre du travail temporaire pourrait-il être transposé à des relations entreprises utilisatrices - entreprises sous-traitantes ? Autrement dit, le CSE de l'entreprise sous-traitante pourrait-il faire appel à une expertise dans le même contexte et ainsi intervenir dans l'entreprise utilisatrice ? Même si la Cour de cassation mentionne sous son visa l'article L 1251-21 qui confie à l'entreprise utilisatrice le soin de veiller au respect de la réglementation SST, et parle expressément dans son dispositif des travailleurs intérimaires, on pourrait par analogie transposer la solution à d'autres hypothèses de mise à disposition, par référence au droit à la santé des travailleurs et à l'article 6 de la directive 89/391³¹³ qui impose une coordination lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même site (sans considération de la nature de l'intervention). Reste le respect de la première condition posée par la Cour dans cet arrêt, à savoir que l'entreprise utilisatrice n'a pas pris les mesures nécessaires... Elle n'est pas tenue par une obligation de sécurité à l'égard des travailleurs qui ne sont pas les siens. Toutefois, on ne peut dire qu'une entreprise donneuse d'ordre puisse complètement se désintéresser de la situation dès lors que cette dernière concerne des travailleurs extérieurs. C'est ce qui ressort du droit d'alerte,

³⁰⁹ Pourvoi n°15-16769.

³¹⁰ Cass. Soc. 26 février 2020, pourvoi n° 18-22556.

³¹¹ H. CIRAY, « *Le droit à l'expertise du CHSCT de l'entreprise temporaire au sein de l'entreprise utilisatrice : une ouverture timide* », revue de droit du travail 2020 p. 346 ; M. VERICEL, « *CHSCT d'une entreprise de travail temporaire : faculté de diligenter une expertise en cas de risque grave pour les travailleurs temporaires employés dans une entreprise utilisatrice* », Droit social 2020 p. 569 ; « *Une meilleure protection pour les intérimaires* », Santé travail, avril 2020.

³¹² Selon l'article L2312-6 du Code du travail, les attributions du CSE doivent s'exercer au profit des salariés de l'entreprise, ainsi que des travailleurs temporaires, aux stagiaires et aux salariés d'entreprise extérieure.

³¹³ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

évoqué plus haut, dont dispose le CSE. Comme on l'a vu, le dispositif ne vise pas spécifiquement les salariés de l'entreprise, mais l'ensemble des travailleurs présents sur le site. Et le constat d'une atteinte à leur santé nécessite pourtant une réaction de l'employeur du site.

5.1.3.5 Les services de prévention et de santé au travail

5.1.3.5.1 *Suivi médical*

Il pèse une obligation sur tout employeur, celle de permettre à un salarié de disposer d'un suivi médical, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise³¹⁴. Ce suivi implique la réalisation de visites médicales, à un rythme variant selon que le travailleur bénéficie ou non d'un suivi médical renforcé. Ce suivi médical est assuré par le médecin du travail et/ou par un professionnel de santé³¹⁵. Le suivi intervient dans un contexte de manque de médecins du travail, amenant le législateur à multiplier les possibilités de déléguer les tâches initialement confiées à ce seul praticien³¹⁶. Dans le même temps, le législateur a accentué le rôle attendu des médecins du travail et des services de prévention et de santé au travail en matière de prévention.

Ou bien l'employeur adhère à un service de prévention et de santé au travail interentreprises, (dit « inter ») ou bien il crée son propre service autonome. Il n'a le choix que si l'effectif atteint au moins 500 salariés. Dans le cas contraire, il doit nécessairement recourir à un service « inter ». Plus de 75 % des salariés sont suivis par un service « inter ». C'est le cas de la plupart des travailleurs du nettoyage.

S'agissant des visites, il convient de signaler :

Pour la première visite

La visite dite d'information et de prévention (VIP), ne consistant pas en un examen médical, vise à éclairer le travailleur sur les risques de son activité et les moyens de prévention à mettre en œuvre³¹⁷, à délivrer une attestation de suivi – et non une fiche d'aptitude – et à ouvrir un dossier médical en santé au travail³¹⁸. Elle a lieu en principe dans les trois mois suivant la prise de poste. Toutefois, la réglementation prévoit de dispenser l'employeur de cette obligation lorsque le salarié a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans qui précèdent. Ce délai est réduit à 3 ans dans certains cas, notamment au regard des risques professionnels auxquels le salarié nouvellement engagé est encore exposé³¹⁹. La réglementation mentionne en particulier les

³¹⁴ Ce suivi vaut aussi pour la fonction publique (art. L. 812-3 et L. 812-4 du code général de la fonction publique).

³¹⁵ C'est le cas en particulier pour la visite d'information et de prévention (v. art. L. 4624-1).

³¹⁶ Voir notamment P. ADAM, « *La médecine du travail sans... médecins du travail ? A propos du décret délégation du 26 avril 2022* », Semaine sociale Lamy n° 2008, 11 juillet 2022.

³¹⁷ Art. R. 4624-11.

³¹⁸ Art. L. 4624-8.

³¹⁹ « *Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées*

travailleurs de nuit. Pour certains postes présentant des risques particuliers, la VIP est remplacée par une évaluation de l'aptitude au poste et les travailleurs concernés bénéficient d'un suivi médical renforcé³²⁰. Le Code du travail liste les postes à risque³²¹. Les agents de propreté (en prestation habituelle) ne sont pas considérés comme occupant des postes offrant de tels risques, même si cela pourrait être discuté au regard des produits manipulés.

En cas de cumul d'employeurs, ce qui est fréquent dans le secteur de la propreté, il est possible de mutualiser le suivi de l'état de santé. Encore faut-il que les employeurs s'accordent, ce qui est loin d'être acquis dans la pratique.

La loi précitée du 2 août 2021 a créé une nouvelle disposition prévoyant qu'en « *cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités définies par décret* »³²². Le texte réglementaire « multi employeurs » est paru tardivement, et le dispositif qu'il met en place n'est entré en vigueur que le 1^{er} janvier 2024³²³. Celui-ci concerne les travailleurs occupant des emplois identiques et ayant une pluralité d'employeurs (au moins deux)³²⁴. Selon le décret, l'employeur principal est celui avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne³²⁵ (transfert de contrat inclus, le cas échéant), sans considération donc de la durée du travail. Et c'est le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal qui est chargé du suivi mutualisé. Les autres employeurs doivent avoir adhéré à ce service. Il est à noter que pour l'aptitude, le professionnel de santé se prononce au regard de l'emploi (et non du poste de travail) et il délivre le document dédié aux autres employeurs. Ce suivi mutualisé diminue les possibilités d'accès des travailleurs aux médecins du travail ; cela emporte aussi des conséquences sur les conseils de prévention que ces médecins pourraient donner. Il est à noter que le médecin compétent – ou l'équipe pluridisciplinaire – n'a pas accès à l'ensemble des lieux de travail où opèrent les travailleurs « multi employeurs ».

Les visites périodiques

La périodicité du suivi est, en principe, fixée par le médecin dans le cadre d'un protocole écrit que ce dernier a élaboré. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans³²⁶. Il est prévu une autre périodicité s'agissant du suivi adapté pour certains travailleurs, comme les travailleurs de nuit ou handicapés (visite tous les 3 ans au maximum), et du suivi médical renforcé, déjà évoqué, pour les salariés affectés à certains postes³²⁷.

déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans » (Art. R.4624-17). Voir aussi art. R. 4624-15 fixant les conditions pour le renouvellement de la VIP.

³²⁰ Art. R. 4624-24.

³²¹ Ce sont les postes exposant à l'amiante, au plomb, aux CMR, à certains agents biologiques, au risque hyperbare, aux rayonnements ionisants et au risque de chute de hauteur (art. R. 4624-23).

³²² Art. L. 4624-1-1.

³²³ Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif à l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs.

³²⁴ Voir l'article D. 4624-59 qui fixe trois conditions pour appartenir à la population de travailleurs visée par le dispositif.

³²⁵ Art. D. 4624-60.

³²⁶ Il s'agit d'une disposition d'ordre public (art. L. 4624-1).

³²⁷ Le médecin définit une périodicité qui ne peut être inférieure à 4 ans. Par ailleurs, il est prévu une visite intermédiaire tous les 2 ans (Art. R. 4624-28).

La visite sur demande

Le salarié - mais aussi l'employeur - peut à tout moment demander à être vu par le médecin du travail ou un autre professionnel de son choix³²⁸. Il prend alors directement contact avec le service, sans que l'employeur en soit informé ni qu'il puisse en principe s'y opposer. Cette demande ne peut pas motiver de sanction. L'objet de cette visite peut être d'anticiper une inaptitude ou de s'inscrire dans un processus de maintien dans l'emploi. Elle peut aussi exprimer le besoin d'un accompagnement médical personnalisé³²⁹.

La visite de mi-carrière

Cette visite a été créée par la loi 2021-1018 du 2 août 2021³³⁰. Le dispositif est possiblement intéressant pour les salariés affectés à des postes aux conditions de travail pénibles et sources d'usure. Elle est « *organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur* ». En application de l'article L. 4624-2-2, cet examen médical vise à : 1° Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ; 2° Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ; 3° Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels. Sur la base de cet examen, le médecin peut proposer des mesures individuelles de transformation, d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail.

Cette nouvelle visite intervient dans un contexte où les médecins du travail peinent déjà à réaliser les examens médicaux obligatoires³³¹. Elle marque l'insuffisance du dispositif juridique sur l'inaptitude qui se solde dans la grande majorité des cas par un licenciement, en particulier dans le secteur de la propreté, et où les aménagements de poste sont souvent difficiles à mettre en œuvre.

La visite de reprise, de pré-reprise et le rendez-vous de liaison

Le Code du travail prévoit également une visite lorsque le salarié a été absent pendant un certain temps. « *Le travailleur **bénéficie** d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail* :

- 1° *Après un congé de maternité ;*
- 2° *Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;*
- 3° *Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;*
- 4° *Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.*

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette

³²⁸ Art. R. 4624-34.

³²⁹ v. infra p. 323 sur le recours fréquent à ces visites sur demande.

³³⁰ L. n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail.

³³¹ Raison pour laquelle la visite peut également être réalisée par un infirmier en santé travail exerçant en pratique avancée. Ce dernier ne peut pas proposer des mesures d'aménagement ou de transformation de poste.

reprise »³³². L'objectif est de s'assurer que le poste de travail occupé par le salarié est toujours compatible avec son état de santé et de proposer le cas échéant des mesures d'adaptation. Le médecin peut, à l'occasion, émettre un avis d'aptitude.

La visite de pré-reprise a lieu durant l'arrêt de travail du salarié à partir d'un mois de suspension du contrat de travail. Cela permet d'anticiper la décision à prendre. Elle est demandée par le salarié, le médecin traitant, le médecin conseil ou le médecin du travail. Le législateur, toujours dans le cadre de la réforme opérée en 2021, a imaginé les rendez-vous de liaison : « *Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail* ». Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle comme des actions de formation professionnelles, l'examen de pré-reprise ou encore des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail. Il appartient à l'employeur d'indiquer au salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous³³³.

On peut s'interroger là encore sur l'effectivité de ces dispositifs dans le contexte général déjà évoqué, a fortiori à destination de travailleurs vulnérables (du fait de leur absence de qualification, de leur situation administrative, leur précarité sociale et l'absence de maîtrise de la langue française...).

Le fait pour un employeur de contrevenir aux dispositions sur la surveillance médicale l'expose aux sanctions prévues pour les contraventions de 5^{ème} classe (amende 1500 €)³³⁴. Ce même employeur pourrait être condamné à verser au salarié, privé de suivi médical, des dommages et intérêts, à condition de prouver l'existence du préjudice³³⁵.

La visite médicale fin de carrière et le suivi post exposition professionnelle

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée. Dans la mesure où en pratique, les travailleurs de la

³³² Art. R. 4624-31.

³³³ Art. L.1226-1-3.

³³⁴ Art. R. 4745-3 et R. 4745-5.

³³⁵ L'existence du préjudice ne se déduisant pas de la seule violation de l'obligation légale.

propreté bénéficient rarement d'un suivi médical renforcé, ils risquent de ne pas être concernés par ce dispositif.

5.1.3.5.2 *Les actions en matière de prévention primaire et de culture de prévention*

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) jouent un rôle en matière de prévention. Ce rôle a été renforcé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Rebaptisés « services de prévention » (et non plus seulement services de santé au travail), le législateur entend insister sur leurs objectifs de prévention, en lien du reste avec ceux de santé publique³³⁶. Il leur appartient en particulier d'apporter leur aide aux entreprises pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels et de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants pour éviter ou diminuer les risques. Le Code du travail détaille les actions que le service doit mener sur les lieux de travail³³⁷ : visite des lieux, étude des postes en vue d'améliorer les conditions de travail, identification et analyse des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise ou encore participation des réunions du comité social et économique. Pour mener à bien ces différentes actions, le service dispose de plusieurs prérogatives, parmi lesquels les droits d'accès aux entreprises et de communication de documents.

Ces missions sont confiées à l'équipe pluridisciplinaire du service, comprenant notamment un personnel infirmier en santé au travail et des intervenants en prévention des risques professionnels, dont le médecin du travail assure ou délègue, sous sa responsabilité, l'animation et la coordination³³⁸. Précisons que le rôle de ce dernier est exclusivement préventif et qu'il ne peut pas prescrire

Depuis la loi de 2021, les services doivent comprendre « une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle »³³⁹. Cette cellule devrait jouer un rôle majeur dans un secteur comme celui de la propreté où les corps usés par les activités conduisent trop souvent à des inaptitudes. Reste à savoir comment concrètement les services pourront identifier suffisamment en amont des situations individuelles et ce qui pourrait être proposé aux travailleurs concernés.

Pour mener à bien ces objectifs, le service de prévention et de santé au travail (soit l'équipe pluridisciplinaire en service interentreprises, soit le médecin du travail pour les services autonomes) doit mener des actions en milieu de travail, incluant des visites des locaux, l'identification et l'analyse des risques professionnels avec l'élaboration et la mise à jour des fiches d'entreprise³⁴⁰ ou encore la participation aux réunions du CSE³⁴¹ sur les questions santé sécurité au travail. Le médecin (ou l'équipe, selon les cas) dispose d'un libre accès aux locaux et un accès aux informations utiles pour l'exercice de ses fonctions (portant par exemple sur l'intervention d'une entreprise extérieure) ; il est obligatoirement consulté sur certains projets ou décisions patronales, portant notamment sur la mise en place ou la modification de

³³⁶ Art. L. 4622-2.

³³⁷ Art. R. 4624-1 et suivants.

³³⁸ Art. L. 4622-8.

³³⁹ Art. L. 4622-8-1.

³⁴⁰ « Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés » (Art. R. 4624-46).

³⁴¹ L'article R. 4624-1 décline la liste – non exhaustive – des actions possibles en milieu de travail.

l'organisation du travail de nuit, ou relativement à la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité.

Si les services « inter » disposent de davantage de ressources (du fait des équipes pluridisciplinaires), les médecins du travail peinent à y exercer pleinement l'ensemble des fonctions. Le rôle médical est privilégié, le médecin disposant de compétences exclusives en la matière (inaptitude, aménagement de poste, suivi renforcé...).

5.1.3.5.3 *L'offre socle des SPST*³⁴²

La loi précitée de 2021 a amené à la création d'une offre socle de services, que doivent proposer tous les SPST à leurs entreprises adhérentes. Dans ce cadre, chaque service de prévention et de santé au travail doit obligatoirement intégrer dans ses actions une série de missions parmi lesquelles :

- la prévention des risques professionnels, incluant notamment un conseil renforcé et l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et la conduite d'action de prévention primaire telles que l'identification et l'aménagement des postes à risque pour la santé des travailleurs ;
- le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, tout au long de son activité, à travers la mise en place de l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation ; la prévention de la désinsertion professionnelle, à travers la mise en place et l'animation d'une cellule de maintien dans l'emploi pour accompagner les salariés présentant un risque de sortie de l'emploi en raison de leur état de santé.

La liste détaillée des missions attendues est décrite dans la délibération du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) annexée au décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Les SPST doivent parallèlement faire l'objet d'une certification délivrée par un organisme accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par un autre organisme d'accréditation équivalent.

5.1.3.5.4 *Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens*

Tout service de prévention et de santé au travail interentreprises doit signer un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens appelé « **CPOM** » avec la CARSAT (ou la CRAMIF en IDF) et la DREETS, et ce, après avis des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et de l'agence régionale de santé pour une durée maximale de 5 ans.

Les CPOM ont été mis en place par la loi 2011-867 du 20 juillet 2011 avec une première phase d'application du CPOM 1 de 2012 à 2018 puis du CPOM 2 de 2019 à 2022 (cf Rapport IGAS bilan et perspectives des CPOM avec les SPST)³⁴³.

Le dernier CPOM (dit de troisième génération) s'applique à compter de 2023.

³⁴² Service de prévention et de santé au travail inter-entreprises

³⁴³ <https://igas.gouv.fr/Bilan-et-perspectives-des-contrats-pluriannuels-d-objectifs-et-de-moyens-avec-921.html>

Le CPOM est défini à l'article L 4622 -10 du CT (il a été modifié lors de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail).

Le CPOM est un contrat tripartite entre le SPSTI, la DREETS et la CARSAT et définit des actions prioritaires des SPSTI à mener envers les entreprises adhérentes, dans le respect de la politique nationale et régionale en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est en cohérence avec le projet de service qui définit pour chaque SPSTI ses priorités d'action de prévention.

Les CPOM comprennent trois « **volets** » composés d'actions orientées vers les entreprises :

1. Un **premier volet** est constitué d'actions communes à tous les services de prévention et de santé au travail, les thèmes sont choisis parmi les axes suivants :
 - la prévention de la désinsertion professionnelle ;
 - la prévention du risque chimique CMR ;
 - la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) ;
 - la prévention des risques psychosociaux ;
 - la prévention des accidents du travail (risque routier professionnel, prévention des chutes).
2. Le **deuxième volet** concerne les actions propres à chaque SPSTI. L'action est variable selon les spécificités en matière des risques professionnels et selon les secteurs d'activité des entreprises adhérentes au SPST.
3. Le **troisième volet** concerne des actions concertées entre plusieurs SPSTI.

Ce contrat explique également la mise en œuvre de chacune des actions, les moyens pour y parvenir, ainsi que les indicateurs (quantitatifs et qualitatifs) de suivi et de résultats.

Les CPOM déterminent des actions qui permettent de mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail qui sont eux même définis dans les Plans régionaux de santé au travail (issus de la déclinaison régionale du Plan National de santé au travail).

Le dernier PRST est le PRST 4 (durée de 2021 à 2025) ; des secteurs d'activité, des branches professionnelles peuvent être ciblés de façon prioritaire en fonction notamment des indicateurs de sinistralité.

Pour exemple dans le PRST 4 de l'IDF, des axes et objectifs suivants sont définis³⁴⁴.

Dans certains de ces axes, on peut retrouver un ciblage sur la prévention des risques du secteur du nettoyage :

Axe 1 = renforcer la prévention primaire au travail et la culture de la prévention

Objectif 1 : consolider la culture de prévention, l'évaluation des risques professionnels et la formation.

Objectif 2 : prévenir certains risques prioritaires

Action 1 - Prévenir le risque d'exposition à l'amiante dans le cadre du Groupe Interinstitutionnel Régional Amiante (p 24 PRST 4 IDF) en diffusant auprès d'un public cible la recommandation adoptée le 21 février 2022 relative au nettoyage,

³⁴⁴ <https://idf.drieets.gouv.fr/Le-4eme-plan-regional-de-sante-au-travail-PRST4>

entretien des dalles vinyle amiantées (recommandation R514 de la CNAM) cette recommandation étant établie par les partenaires sociaux de la CNAM en relation avec la FEP.

Public cible = donneurs d'ordre, propriétaires d'immeubles bâtis, collectivités locales, bailleurs sociaux et entreprises.

Action 6 –prévenir les TMS en lien avec les SPST dont :

Prévention des TMS dans le cadre des CPOM (p 29 PRST 4 IDF) avec bilan du CPOM 2, construction du programme de prévention des TMS du CPOM 3 en lien avec la COG AT/MP 2023/2027, poursuivre le travail sur les fiches d'entreprise, l'aide au DUERP, les analyses ergonomiques, l'élaboration de diaporamas, guides ou autres supports, les ateliers de sensibilisation, la communication via divers canaux en lien avec les SPST.

Public cible = famille professionnelle très exposée : dont agents d'entretien et secteur ciblé par les CPOM jusqu' en 2022, voir juin 2023 : dont propreté.

Objectif 3 : promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail

Axe 2 = structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernés

Objectif 4 : prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle

Axe 3 = adapter la politique de santé au travail ; aux défis d'aujourd'hui et de demain

Objectif 5 : développer une approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique, santé environnement)

Action 1 : rapprocher les acteurs de la santé publique, santé environnement et santé au travail

Objectifs (p 39 du PRST 4 IDF) d'améliorer le travail entre les différents acteurs, encourager des actions de promotion et prévention de la santé pour améliorer la santé des travailleurs précaires, faire connaître l'offre en matière de consultation et accompagnement des travailleurs, aider les entreprises à prendre en compte les facteurs environnementaux sur les conditions de travail, comprendre le lien entre dégradation de la santé et conséquences sur le travail, intégrer le caractère multifactoriel de certains risques.

Promotion des actions de prévention et promotion de la santé sur des enjeux de santé publique (suggestion santé alimentaire, numérique, périnatalité).

Priorisation d'emblée sur la sensibilisation des travailleurs de la propreté.

Public cible= secteur du nettoyage et propreté.

Objectif 6 : anticiper les crises pour mieux les gérer.

Objectif 7 : améliorer les connaissances sur des sujets nouveaux.

Axe 4 = consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail

Objectif 8 : renforcer le paritarisme et le dialogue social, en s'appuyant sur les branches professionnelles

Action 2 ; mettre en place un point de ressources à destination des CSE et favoriser l'implication des branches professionnelles dans le déploiement du PRST

Objectifs (p 47 du PRST 4 IDF) :

- Organisation de séminaires 2023/2024 pour les élus de CSE pour rendre plus lisibles l'offre et les ressources en prévention avec partenariat des branches professionnelles des secteurs ciblés dont le secteur propreté ; travailler sur un référentiel de formation pour les organismes de formation agréés.

Public cible = membres des CSE des secteurs concernés et branches professionnelles dont propreté

Objectif 9 : mobiliser les acteurs autour d'une meilleure communication

Objectif 10 : structurer et partager les données en santé au travail

5.1.3.5.5 Focus sur les travailleurs temporaires et « extérieurs »

C'est l'entreprise de travail temporaire qui a la charge, en tant qu'employeur, des obligations en matière de médecine du travail à l'égard des travailleurs intérimaires. La question de l'accès aux postes de travail confiés auxdits travailleurs est réglée par accord entre les deux entreprises, après consultation des médecins³⁴⁵. En principe, si les activités exercées appellent un suivi renforcé, il est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Lors de la conclusion du contrat de mise à disposition, les deux entreprises s'informent réciproquement sur l'identité de leur service de prévention et de santé au travail. L'entreprise utilisatrice doit faire savoir à l'entreprise de travail temporaire si le poste comporte des risques particuliers nécessitant un suivi renforcé. Depuis la loi du 2 août 2021, « *lorsqu'une entreprise dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, ce service peut assurer, dans des conditions fixées par convention, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, salariés ou non-salariés, qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise* »³⁴⁶. Cela concerne les salariés intérimaires pouvant être suivis par l'entreprise utilisatrice, par exception à la règle précédemment indiquée.

S'agissant de salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'un donneur d'ordre, la réglementation prévoit une collaboration entre médecins. Celle-ci s'exprime par l'échange d'informations fournies en particulier par le médecin de l'entreprise utilisatrice sur les risques particuliers que présentent les travaux pour la santé. Si ces travaux appellent des examens complémentaires, ils sont assurés par le médecin du « site ». Le médecin extérieur est informé des résultats desdits examens. Il peut être décidé par accord, entre les deux entreprises et les médecins concernés, que le suivi médical des travailleurs extérieurs sera confié au médecin de l'entreprise utilisatrice. Ce dernier ou l'équipe pluridisciplinaire du service peut même mener

³⁴⁵ Art. R. 4625-7.

³⁴⁶ Art. L. 4622-5-1.

des actions en milieu de travail au bénéfice des salariés extérieurs. A condition que l'accord le prévoie également³⁴⁷.

Depuis la loi précitée de 2021, et à l'instar de ce qui a été dit pour les salariés intérimaires, le suivi médical des salariés extérieurs peut, par convention, être assuré par le service autonome de l'entreprise utilisatrice. Dans **certains cas et pour certaines activités, la prévention des risques professionnels doit être assurée de manière conjointe** dans le cadre d'une convention conclue entre le service autonome de l'entreprise utilisatrice et le service de prévention dont relèvent les salariés extérieurs. Tel est le cas quand l'activité extérieure est permanente. Ou encore lorsque l'intervention représente un volume d'heures égal à au moins 400 heures sur une période d'un an au plus et que les salariés extérieurs sont exposés à des risques particuliers. L'activité de propreté étant pérenne, il faut nécessairement une convention définissant les modalités de cette prévention conjointe des risques³⁴⁸.

5.2 Mise en œuvre de la prévention sur le terrain

5.2.1 Les acteurs de la prévention

La mise en œuvre de la prévention des risques pour les travailleurs implique des acteurs aux niveaux local (au sein de l'entreprise employeur et de l'entreprise utilisatrice, extérieurs), régional et national. Le schéma ci-dessous, proposé par le groupe de travail de l'Anses, est inspiré d'un schéma développé par l'INRS pour la définition de acteurs de la prévention, Il illustre à la fois la multiplicité des acteurs de la prévention mais aussi la mise à distance du travailleur de l'ensemble de ces acteurs.

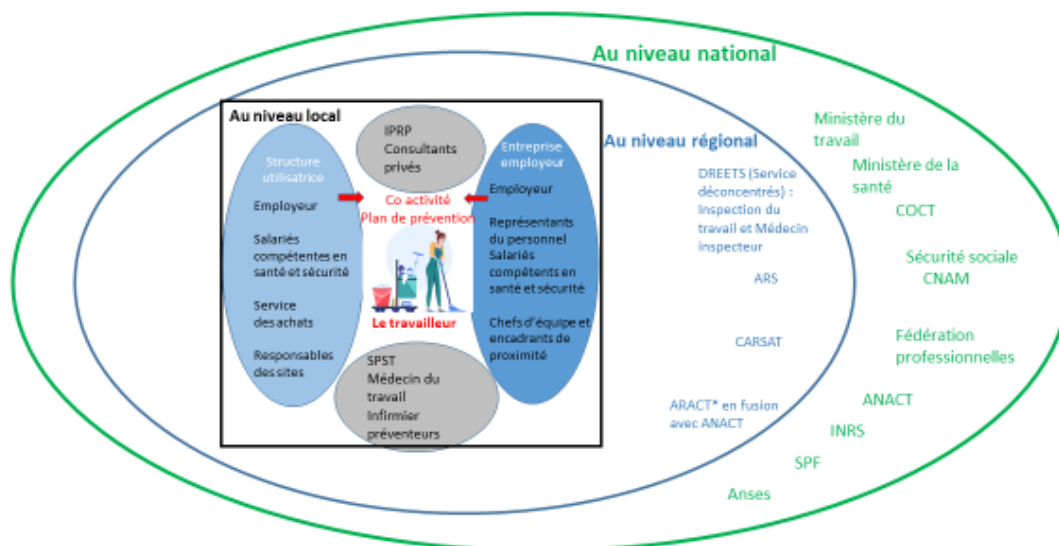


Figure 16 : Acteurs de la prévention pour le secteur du nettoyage

³⁴⁷ Voir les articles R. 4513-10 à R. 4513-12.

³⁴⁸ Art. D. 4625-34-1.

Les missions des différents acteurs dans le domaine de la prévention jouent un rôle au regard des responsabilités ci-dessus énoncées.

Tous ces acteurs peuvent avoir un degré d'interaction plus ou moins important avec le travailleur. La description des interactions est essentielle pour faire émerger d'éventuelles lacunes liées en particulier à l'organisation de la filière et à ses spécificités."

5.2.1.1 Le travailleur

Le travailleur (ici l'agent de nettoyage) est un acteur essentiel à la mise en œuvre de la démarche de prévention, de par son expérience pratique de terrain de son activité de travail. L'application des mesures de prévention passe par une phase de communication et d'échanges entre le salarié et l'employeur. Si l'article 4122-1 du Code du travail énonce que le salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses proches collègues de travail, cela ne le rend pas responsable pour autant en cas de non-respect des règles de sécurité. Cette obligation de vigilance donne lieu à des instructions transitant par le règlement intérieur de l'entreprise.

5.2.1.2 Au niveau de l'entreprise employeur / du prestataire / du sous-traitant

L'employeur, et donc dans le cas présent l'entreprise de nettoyage, est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il coordonne ses différentes équipes et attribue les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de tous ses salariés. L'employeur doit rassembler dans le document d'évaluation des risques le résultat de l'évaluation des risques (pour la santé et la sécurité) auxquels sont soumis les salariés et les actions de prévention mises en place. Il peut s'appuyer sur différentes personnes et entités :

- **Les salariés et les salariés compétents** pour la protection et la prévention des risques professionnels ou **le chargé de prévention** :
Ce salarié, formé aux questions de santé et de sécurité au travail, est désigné par l'employeur et l'assiste dans la définition et la mise en œuvre de la politique et des actions de prévention des risques professionnels.
- **Les représentants du personnel** (membres du Comité social et économique (CSE) ou de la Commission santé, sécurité et conditions de travail ou représentants de proximité). Ils peuvent se saisir de questions relatives à la SST.
- **Les chefs d'équipe et encadrants de proximité** : ils assurent l'animation et l'encadrement d'une ou plusieurs équipes placées sous leur responsabilité. Ils organisent et planifient l'activité. Ils ont un rôle dans la transmission d'information (causerie sécurité par exemple).
- **Le service de prévention et de santé au travail (SPST)** (voir chapitre 5.1.3.5).

5.2.1.3 Cas particulier lorsque l'entreprise employeur est une entreprise de travail temporaire

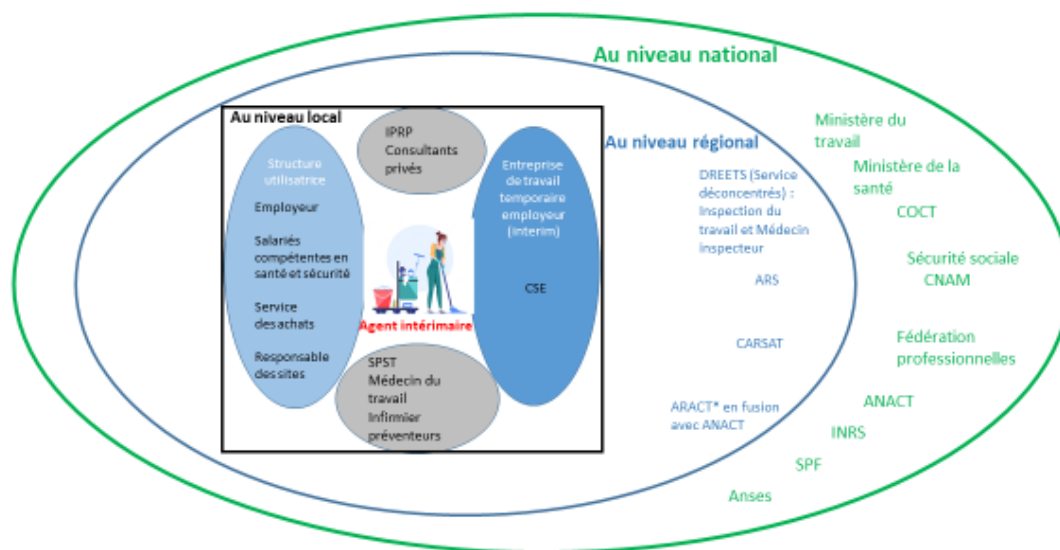


Figure 17 : Acteurs de la prévention pour le secteur du nettoyage lorsque l'entreprise employeur est une entreprise de travail temporaire

Lorsque l'entreprise qui emploie le travailleur est une entreprise de travail temporaire (Figure 17), il y a un transfert de responsabilité total, en matière de prévention, vers l'entreprise utilisatrice. Il n'y a plus de co-activité, ni d'évaluation des risques réalisée par l'entreprise d'intérim. L'évaluation et le plan de prévention sont mis en place par l'entreprise qui accueille le travailleur. Et surtout l'utilisateur est responsable du respect de la réglementation SST à l'égard du travailleur intérimaire. Il encourt toutes les responsabilités en lien avec cette obligation³⁴⁹.

Le travailleur fait donc partie de l'entreprise utilisatrice et c'est elle qui assure sa sécurité et sa santé et définit son temps de travail. Cette situation d'intérim peut être plus protectrice pour le travailleur, d'une part pour les conditions de rémunération mais aussi en matière d'intégration au collectif.

5.2.1.4 Au niveau de la structure utilisatrice

Comme précisé dans la partie précédente sur les obligations légales de l'employeur (prestataire), il pèse aussi sur le chef de l'entreprise utilisatrice une obligation particulière, celle d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent les chefs des entreprises intervenant dans son établissement.

Le cahier des charges établi au moment de la contractualisation entre l'entreprise utilisatrice et le prestataire (qui implique le service des achats et les responsables de sites) constitue

³⁴⁹ Art. L. 1251-21.

concrètement un support découlant de cette obligation. Dans ce support, au-delà de la liste des tâches à effectuer figurent parfois des éléments qui relèvent de la prévention et notamment :

- les formations dispensées aux travailleurs que la structure accueille sur son site ;
- les outils de travail mis à disposition ;
- le port des équipements de protection particulier ;
- la définition des horaires d'intervention.

5.2.1.5 Au niveau national et régional

Parmi les acteurs de la prévention, un ensemble d'acteurs institutionnels est à l'origine des programmes de prévention des risques professionnels par le biais de deux approches distinctes :

- Le ministère du Travail à travers une approche essentiellement réglementaire qui vise à l'adoption de règles destinées à protéger les salariés et le contrôle de la bonne application de ces règles.
- Le ministère en charge de la Sécurité sociale et de la Caisse nationale de l'assurance maladie, à travers une démarche essentiellement technique et scientifique, favorise une approche pratique de la prévention fondée sur des compétences techniques et une connaissance des risques.

Au niveau national

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), est une instance d'orientation des politiques publiques en matière de prévention des risques professionnels et plus largement au service de la promotion de la santé au travail³⁵⁰. Il participe à l'élaboration des orientations des politiques publiques, il est également consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques.

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations en matière de santé au travail via la mise en place de plans de santé au travail. Ces plans sont par la suite déclinés par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST). Ces orientations sont retranscrites dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), conclus pour une durée de 5 ans maximum, entre :

- les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) ;
- la DREETS ;
- la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

Créée en 1945, la Sécurité sociale « *est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes* » (ordonnance du 4 octobre 1945, texte fondateur). La

³⁵⁰ Le COCT participe à l'élaboration des orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail. Les deux instances chargées de cette fonction sont le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) et le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

Sécurité sociale est souvent confondue avec l'Assurance Maladie, qui n'en est pourtant qu'une composante.

L'Assurance Maladie gère – pour le compte du régime général – les branches maladie et accidents du travail - maladies professionnelles. Les missions de la Cnam sont multiples, c'est notamment elle qui définit et promeut la prévention de la maladie, des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'Assurance Maladie-Risques professionnels finance deux organismes placés sous son égide et qui l'accompagnent dans ses missions de prévention : l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) et Eurogip³⁵¹ ([Eurogip - Comprendre les risques professionnels en Europe](#)).

L'INRS travaille donc en relation avec l'Assurance maladie-risques professionnels, l'État et l'ensemble des organismes de prévention pour mettre en œuvre la politique nationale de prévention des risques professionnels.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) contribue au développement d'expérimentations ou de réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'Anses, dans le cadre de ses travaux en évaluation des risques sanitaires est amenée à formuler des recommandations en matière de prévention des risques professionnels. Ces recommandations sont émises à destination de ses ministères de tutelles mais aussi des organismes de prévention.

Santé publique France via sa Direction de la prévention-promotion de la santé contribue au déploiement des politiques nationales et au soutien aux politiques régionales en matière de prévention, d'éducation pour la santé, de réduction des risques et de promotion de la santé.

Au niveau régional

En région, les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct) coordonnent les acteurs intervenant en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail via des administrations telles que : les DREETS, les agences régionales de santé (ARS), les caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), le réseau régional des caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA), des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

5.2.2 Les supports/ outils disponibles

Nature des outils de prévention et type de contenu

L'examen de quelques supports de prévention a permis de faire le point sur les publics ciblés, la nature des informations qui y étaient contenues, et la nature même des supports. Cette évaluation devait permettre de questionner leur adéquation avec les besoins de terrain et de

³⁵¹ EUROGIP est un groupement d'intérêt public entre la CNAM et l'INRS œuvrant sur différents aspects liés à la santé et la sécurité au travail au plan européen

faire émerger des leviers pour améliorer la prévention des risques pour les travailleurs du nettoyage. La liste des supports examinés est présentée ci-dessous.

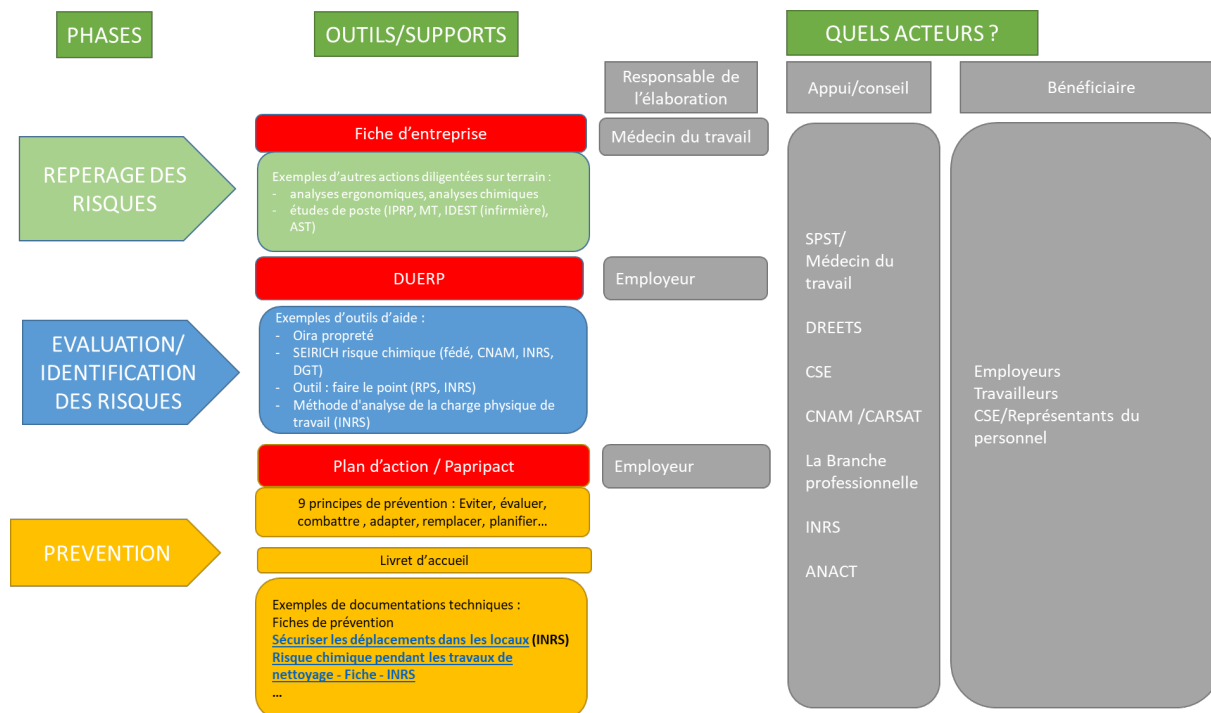


Figure 18 : Présentation des outils et supports depuis les phases de repérage des risques jusqu'à la mise en place de la prévention et acteurs impliqués sur chacun de ces outils

Plusieurs documents destinés au repérage des risques à leur évaluation ou encore à la mise en œuvre de la prévention, sont requis par les textes réglementaires et apparaissent en rouge sur le schéma ci-dessus :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- le plan d'action ou Papripact ;
- la fiche d'entreprise.

Le **DUERP** est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié. L'employeur doit y rassembler le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés ses salariés. Cette évaluation doit respecter les neuf principes généraux de prévention. Par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et à compter du 31 mars 2022, l'élaboration du DUERP ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur, il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE).

Le **plan d'actions** qui doit décliner les actions de prévention en se basant sur les 9 principes de prévention³⁵² peut s'appuyer sur toute une série de documentation technique. En ce qui concerne les guides et brochures écrites, le contenu varie beaucoup en fonction du

³⁵² [Principes généraux de la démarche de prévention. Introduction à la prévention - Démarches de prévention - INRS](#)

destinataire (employeur ou travailleur). Certains documents sont très longs, rédigés et complets quand d'autres reposent plutôt sur une information synthétique graphique, colorée et accessible. Cette diversité apparaît nécessaire pour s'adapter au public cible visé.

La **fiche d'entreprise** est un document régi par l'article D4624-37 du Code du travail et a été rendue obligatoire par décret à partir du 1er janvier 2016. Ainsi « Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés ». La fiche d'entreprise doit être remise aux dirigeants d'entreprise par le service de prévention et de santé au travail, au CSE et éventuellement aux délégués du personnel.

Lors des auditions certains acteurs ont mis en avant l'existence de supports non écrits tels que des vidéos. Ces derniers sont particulièrement mobilisés pour la formation du personnel.

Nature des risques pris en compte

L'examen d'un DUERP^{353,354} mais aussi de différents outils, et documents de prévention a permis d'identifier les grandes catégories de risques professionnels visés par la prévention pour les travailleurs du nettoyage.

Il n'existe pas à priori de catégorie de risque non pris en compte. Les experts soulignent cependant l'importance de mieux analyser certains risques tel que le travail isolé, les horaires atypiques, les risques psychosociaux, la co-activité²⁵⁷, ainsi que leurs impacts sur la santé. A défaut d'analyses suffisantes, leur prévention est de fait moins bien prise en compte.

Au-delà des risques pris en compte (Tableau 40), l'enjeu se situe donc dans l'application des éléments émanant de ces documents de prévention. Par ailleurs le degré de priorité qui est accordé à chacun des facteurs de risques doit faire l'objet d'une attention toute particulière.

Tableau 38 : les grands types de risque et de facteurs aggravants pris en compte dans les documents d'évaluation des risques mis à disposition de l'Anses

Ambiance de travail
Biologique
Bruit
Brûlure
Chimie
Chocs Heurts Pincements
Chute d'objet

³⁵³ [Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels \(DUERP\) ? | Entreprendre.Service-Public.fr](#)

³⁵⁴ [Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles évolutions ? - Actualité - INRS](#)

Circulation et déplacements routiers
Enfermement (locaux, ascenseur)
Incendie, électrocution et explosion
Manutention manuelle de charges lourdes
Postures / TMS
Psychosociaux
Travail isolé

Cas spécifique de l'amiante (cf 4.2.4.4) :

Le 21 février 2022, l'Assurance Maladie a publié la recommandation R.514 pour le nettoyage des dalles vinyles amiante (DVA). Ce document s'adresse aux donneurs d'ordre et aux « chefs d'entreprises dont tout ou partie du personnel relève du régime général de la sécurité sociale et effectue ou fait effectuer, même à titre secondaire ou occasionnel, des opérations d'entretien. Le respect des mesures de prévention préconisées dans ce document est de nature à prévenir le risque d'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante et à favoriser le respect des dispositions réglementaires en vigueur ».

(https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/R514_3.pdf).

La présence d'amiante dans les locaux à nettoyer doit au préalable avoir été identifiée³⁵⁵ par le donneur d'ordre, et consignée dans un dossier intitulé dossier technique amiante (DTA). Ce dossier doit être tenu à jour et annexé au plan de prévention élaboré avec l'entreprise sous-traitante.

5.3 Quels sont les effets négatifs de l'organisation actuelle de la prévention sur la santé des travailleurs ?

Comme l'INRS le décrit : « la prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la **santé et la sécurité** des salariés, améliorer les **conditions de travail** et tendre au **bien-être au travail** »³⁵⁶. Cette prévention est donc censée être bénéfique pour tous et s'inscrit dans une logique de **responsabilité sociale** des entreprises, visant à réduire les risques de survenue d'**accidents du travail** et de **maladies professionnelles** et à en limiter les conséquences humaines, sociales et économiques.

Cependant le groupe de travail a pu constater que pour le secteur du nettoyage l'organisation des acteurs, leur multiplicité, la répartition des responsabilités peut nuire à la mise en œuvre

³⁵⁵ [Le repérage de l'amiante dans les bâtiments - Ministère de la Santé et de la Prévention \(sante.gouv.fr\)](https://www.sante.gouv.fr)

³⁵⁶ <https://www.inrs.fr/demarche/fondamentaux-prevention/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 11/01/2024.

efficace de cette prévention. Décrire les effets négatifs de l'organisation peut faire émerger des leviers clés pour l'améliorer

5.3.1 Effets négatifs sur les travailleurs

5.3.1.1 La mise à distance du travailleur et la multitude d'intervenants rendent leur accessibilité limitée

En premier lieu, mais de manière non spécifique au secteur du nettoyage, la multiplicité des acteurs rend difficile la mise en œuvre de la prévention directement auprès du travailleur concerné.

L'organisation propre de la filière du nettoyage, avec des structures utilisatrices et des entreprises employeuses, peut-être particulièrement impactante en diluant les responsabilités et venant accentuer les difficultés d'accès des salariés du nettoyage aux informations.

Le salarié du secteur du nettoyage et de la propreté ne travaillant généralement pas sur le site de son employeur, est éloigné des personnes en charge de la prévention (encadrement, membres du comité social et économique, de la commission de santé et sécurité au travail ou représentants de proximité) au sein de son entreprise.

De son côté la structure utilisatrice (donneur d'ordre) s'implique assez peu dans la prévention alors même que c'est une obligation réglementaire tel que décrit dans la partie 5.1. En effet, il pèse sur le chef de l'entreprise utilisatrice une obligation particulière, celle d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent les chefs des entreprises intervenant dans son établissement.

5.3.1.2 Accès difficile à l'information

5.3.1.2.1 *Supports et contenus variés des outils de prévention*

En ce qui concerne la documentation technique sur laquelle les plans de prévention peuvent se baser, plusieurs remarques peuvent être formulées.

- Les différents supports à destination des salariés sont décrits comme assez simplifiés contrairement à ce qui peut exister pour l'employeur. Le GT note toutefois qu'il manque des brochures à destination des managers de proximité, pour que ces derniers puissent les utiliser facilement auprès de salariés maîtrisant difficilement la langue française.
- L'utilisation de documents et de supports adaptés constitue un levier qu'il serait pertinent d'étudier.
 - L'animation de causeries sécurité à des fréquences régulières (1 fois par semaine ou tous les 15 jours selon les environnements de travail) permet au chef d'équipe de rappeler à chaque salarié les règles et les consignes à respecter pour prendre soin de sa santé/sécurité et de celle de ses collègues.
 - L'utilisation de vidéos plutôt que de support papier pour animer des séquences sécurité dans les entreprises de nettoyage permet de s'assurer d'une meilleure compréhension des mesures de prévention par le personnel maîtrisant mal la langue française.

- Les experts notent un problème de vocabulaire avec des informations qui peuvent y apparaître comme des ordres et injonctions, entretenant une image de travailleurs cibles de la prévention.
- Au-delà du vocabulaire qui est questionné la question de l'accessibilité de ces dispositifs se pose. Comme le chapitre 2 a permis de l'objectiver, la population concernée par ce travail est souvent une population immigrée qui peut être illettrée (cf. auditions) et l'intégration des principales mesures de prévention est ainsi rendue impossible par la mise à disposition d'un support écrit.

5.3.1.2.2 *Nature des risques pris en compte dans la mise en place d'une politique de prévention*

L'examen des différents outils d'aide à la prévention montre qu'ils sont globalement appropriés dans la mesure où ils s'adaptent au public visé et sont relativement exhaustifs par rapport aux facteurs de risques que le groupe de travail a pu identifier, à l'exclusion des risques organisationnels et psychosociaux (intensification, isolement, invisibilité, cadences, harcèlement sexuel, violences de tous types, etc.).

Il n'existe à priori pas vraiment de catégorie de risque non pris en compte, les experts constatent que l'importance de bien prendre en compte ceux qui apparaissent comme moins évidents et notamment les horaires atypiques de travail ou l'isolement. De la même façon il est important de bien prendre en compte au-delà de la sphère du travail l'impact que certains facteurs peuvent avoir sur la sphère sociale et familiale.

Au-delà des risques pris en compte, l'enjeu se situe donc dans l'application des éléments émanant de ces documents de prévention. Par ailleurs le degré de priorité qui est accordé à chacun des facteurs de risques doit faire l'objet d'une attention toute particulière.

5.3.1.2.3 *Un suivi médical des travailleurs difficile à mettre en œuvre*

Les médecins sont difficiles d'accès pour cause de leur nombre en diminution constante, d'un espacement des visites médicales à 5 ans, de la méconnaissance des modalités d'accès aux services de prévention santé travail (SPST), des difficultés de communications entre les services RH et les agents de propreté.

D'après les syndicats auditionnés, les salariés du nettoyage ne bénéficieraient pas (ou peu) d'une visite d'information et de prévention dans le délai réglementaire de 3 mois à partir de leur prise de fonction³⁵⁷.

Par ailleurs, suite au décret de 2023³⁵⁸ relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, les salariés multi-employeurs non déclarés peuvent craindre pour leur emploi, et une interrogation sur l'amélioration du suivi médical peut se poser lors de la mise en application de ce texte.

³⁵⁷ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021

³⁵⁸ Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023

Synthèse :

La mise à distance du travailleur des acteurs de la prévention de son entreprise employeur, la faible implication de la structure utilisatrice (donneur d'ordre), des supports non adaptés et l'illettrisme peuvent constituer des freins majeurs pour accéder aux documents de prévention, les comprendre et donc mettre en œuvre une prévention efficace.

Le groupe de travail rappelle l'importance de tenir compte de l'ensemble des facteurs de risques identifiés dans le présent rapport. L'enjeu se situe donc dans l'application des éléments émanant de ces documents de prévention et dans la priorisation des facteurs de risques.

5.3.2 L'impact financier de la sinistralité et de l'organisation de la prévention sur les entreprises de nettoyage

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles reconnus et indemnisés par l'Assurance-Maladie a un impact financier majeur pour les entreprises de propreté, par le biais de leurs cotisations AT-MP. Une sinistralité importante fait en effet augmenter les cotisations et joue un rôle de sanction pour inciter à la prévention des risques professionnels. La sinistralité sert aussi de guide dans la mise en place d'incitations financières positives, par le biais de subventions visant à encourager la mise en place d'actions de prévention.

5.3.2.1 Sinistralité et calcul des taux de cotisations AT-MP

Dès l'origine, avec la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, le principe du financement de la réparation par les seules entreprises a prévalu. Elles devaient assumer, en cas d'accident survenu dans leurs établissements, le coût de l'indemnisation de la victime et pouvaient s'assurer contre ce risque. En 1919, le dispositif assurantiel est étendu aux maladies professionnelles et repose sur le même principe d'imputation financière. En 1946, avec son intégration à la Sécurité sociale nouvellement créée, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles connaît deux changements majeurs : elle devient obligatoire (les entreprises n'ont plus le choix de s'assurer ou non) et elle acquiert une visée préventive (Dreyfus *et al.*, 2006). Dédiée jusque-là au seul financement de la réparation, la tarification des risques est dès lors censée inciter les entreprises à mettre en place des mesures de prévention grâce à une convention de mesure indexant leurs cotisations sur leur sinistralité réelle. La finalité préventive de cette « tarification à l'expérience » (Lengagne, 2017), qui calcule le taux de cotisation de façon rétroactive à partir des accidents du travail et des maladies professionnelles déjà survenus, structure toujours le système de tarification actuel.

Constante dans son objectif, la tarification des risques a néanmoins été l'objet de multiples réformes pour renforcer l'incitation à la prévention, jugée insuffisante par les pouvoirs publics. Un rapport de l'IGAS en 2007 établit ainsi un diagnostic sévère à l'égard d'une tarification qualifiée de « peu vigoureuse », « peu individualisée », « peu réactive » et « peu lisible » et formule plusieurs recommandations (Bras, 2007). Depuis, les seuils, les modes de calculs, les procédures de notification ont connu plusieurs évolutions. Si le dispositif de tarification des risques professionnels permet de couvrir intégralement les dépenses induites par les sinistres

et de garantir l'équilibre financier de la branche³⁵⁹, la Cour des comptes constate toujours, en 2018, qu'il pourrait être amélioré pour jouer un « rôle plus actif » dans la prévention des risques professionnels (Cour des comptes, 2018, p. 297).

Dans les règles de tarification des risques en cours actuellement, qui ont été fixées par le décret du 5 juillet 2010, plusieurs éléments ont un impact sur le montant des cotisations AT-MP : la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, le nombre de sinistres et leur gravité.

Le calcul des taux de cotisation AT-MP se décline d'abord en fonction de la taille des entreprises. Les petites entreprises, de moins de 20 salariés, ont un taux collectif, assis sur la sinistralité de leur secteur d'activité, tandis que les grandes entreprises de plus de 149 salariés ont un taux individuel qui tient compte des sinistres survenus dans leurs seuls établissements. Les entreprises entre 20 et 149 salariés connaissent un taux mixte, qui combine les deux modes de calcul de façon progressive (la part individuelle augmente graduellement avec le nombre de salariés). Dans le secteur de la propreté, le taux collectif appliqué aux petites entreprises, et pour partie aux moyennes entreprises par le biais du taux mixte, est, du fait de la forte sinistralité de ce secteur d'activité, supérieur chaque année au taux net moyen national tous secteurs confondus.

Tableau 39 : Evolution du taux net collectif de cotisation AT-MP :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux net collectif pour le code risque 74.7ZF	4,2 %	4,1 %	3,9 %	3,9 %	3,8 %	3,7 %	3,85 %	3,98 %	3,96 %
Taux net moyen national	2,38 %	2,32 %	2,22 %	2,22 %	2,21 %	2,24 %	2,23 %	2,24 %	2,12 %

Source : arrêtés relatifs à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le risque 74.7ZF concerne les services de nettoyage de locaux et d'objets divers (y compris activités de désinfection, de désinsectisation et de dératisation).

Le taux de cotisation AT-MP dépend également d'un coût moyen, correspondant au secteur d'activité et à la gravité du sinistre. Ce coût moyen augmente en fonction de la durée des arrêts de travail (répartie en six rubriques avec un seuil maximal au-dessus de 150 jours) et du taux d'incapacité partielle permanente, qui correspond aux séquelles pour la victime et est réparti en quatre rubriques (avec un taux maximal pour les taux d'IPP >39 % ou les décès). Les coûts moyens de chaque catégorie sont calculés sur la base des dépenses versées par les caisses primaires d'assurance maladie et du nombre de sinistres reconnus sur les trois années précédentes. Leur calcul permet donc, de façon rétroactive, de couvrir la totalité des frais engagés par la Sécurité sociale. Pour le CTN I (comité technique national I), auquel est rattaché le secteur du nettoyage parmi d'autres activités de service, le coût moyen d'un sinistre

³⁵⁹ La branche AT-MP de l'Assurance-Maladie est même régulièrement excédentaire (de 1,8 Md€ en 2022). Elle reverse depuis 1997 une dotation forfaitaire à la branche maladie pour couvrir les dépenses que cette dernière supporte de façon indue pour les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles non déclarés. Cette dotation forfaitaire a été fixée à 1,2Md€ pour 2023, ce qui marque une augmentation par rapport aux dotations antérieures mais ce qui correspond à l'estimation la plus basse de la commission chargée de l'évaluation du coût de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles qui a rendu son rapport en 2021 (l'estimation la plus haute était de 2,1Md€).

en 2023 varie de 194 € (pour un arrêt de travail de moins de 4 jours) à 27 033 € (pour un arrêt de plus de 150 jours), et de 2 199 € (pour un taux d'incapacité inférieur à 10 %) à 416 354 € pour un taux d'incapacité supérieur à 39 %.

Tableau 40 : Barème des coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente, en 2023 :

COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL	COÛTS MOYENS (EN EUROS)									
	CATÉGORIES D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE (selon la durée de l'arrêt de travail)						CATÉGORIES D'INCAPACITÉ PERMANENTE (selon la valeur du taux d'IP)			
	Moins de 4 jours	4 à 15 jours	16 à 45 jours	46 à 90 jours	91 à 150 jours	Plus de 150 jours	Moins de 10%	10% à 19%	20% à 39%	40% et plus ou décès de la victime
Activités de services 2 (CTN I)	194	400	1 316	3 627	6 896	27 033	2 199	51 588	100 794	416 354

Source : Arrêté du 26 décembre 2022 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2023.

Pour les grandes entreprises, qui sont soumises à un taux individualisé, un accident du travail ou une maladie professionnelle survenu une année est donc intégré au calcul de leurs cotisations pendant trois ans et plus le sinistre a engendré de lourdes séquelles, plus il pèse de façon importante. Le tableau des coûts moyens ci-dessus n'indique cependant pas le coût réel pour l'entreprise puisque les coûts moyens sont à rapporter à l'ensemble de la masse salariale, comme il apparaît dans la formule de calcul :

Valeur du risque

Coût Moyen
par secteur d'activité

X

Nombre de sinistres
de l'établissement par catégorie
sur 3 ans (N-2,N-3 et N-4)

Taux BRUT =

Masse salariale
sur 3 ans (N-2,N-3 et N-4)

X 100

Salaires bruts

Figure 19 : Formule de calcul de la tarification AT-MP pour les entreprises de 150 salariés ou plus

L'indexation des cotisations sur la sinistralité réelle n'est pas une spécificité française : la tarification à l'expérience fait également partie, selon des modalités diverses, des instruments mis en œuvre pour inciter les employeurs à engager davantage de démarches de prévention des risques professionnels dans d'autres pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Finlande, Pays-Bas) (Eurogip, 2013) ou encore au Canada et aux Etats-Unis (Lengagne, 2023). Les effets réels de ces dispositifs d'assurance font l'objet de nombreuses tentatives d'évaluation : la plupart des travaux empiriques des économistes font apparaître, selon la thèse et la revue de littérature de Lengagne (2012, 2017), que la tarification à l'expérience en

matière d'assurance des risques professionnels entraîne une diminution de l'incidence des accidents du travail, des troubles musculo-squelettiques et de la durée des arrêts de travail associés (Lengagne, Arite, 2016). Les dispositifs de tarification à l'expérience seraient ainsi un levier efficace d'amélioration de la santé au travail (Lengagne, 2023), à condition notamment que le périmètre des risques soit adapté aux marges de manœuvre effectives des entreprises et que le surcoût engendré soit conséquent et facilement lisible. Même *a posteriori*, l'information acquise sur les risques survenus et leurs effets financiers joue un « effet d'apprentissage » et tend à sensibiliser l'entreprise à la nécessité d'éviter que d'autres accidents se reproduisent.

Néanmoins, les travaux empiriques mettent aussi au jour des « effets potentiels non désirés » (Lengagne, 2017, p. 58). Le premier est un risque de sous-déclaration, quand l'employeur incite les salariés à ne pas déclarer leur accident du travail ou leur maladie professionnelle pour échapper à l'augmentation de son taux de cotisation, et adopte des pratiques de « gestion des demandes d'indemnisation » (*claims management*) (Thomason, Pozzebon, 2002) au lieu d'agir sur la sécurité des lieux de travail. Le risque d'incitation à la sous-déclaration serait particulièrement important pour les ouvriers et les employés (Lengagne, 2012), et pour les salariés en situation de précarité qui ont peur de perdre leur emploi (Daubas-Letourneux, 2021). Une étude épidémiologique auprès de 941 travailleurs du nettoyage dans l'hôtellerie à Las Vegas montre par exemple qu'un quart de celles et ceux qui ont eu un accident du travail et ne l'ont pas signalé craignait les représailles de leur employeur (Scherzer et al., 2005). Le deuxième effet non désiré correspond au mécanisme de sélection sur le marché du travail, si les employeurs sont moins enclins à recruter des personnes en mauvais état de santé. Enfin, un troisième effet, contraire à l'effet incitatif escompté, est particulièrement visible en France et concerne entre autres les entreprises du secteur de la propreté : il s'agit des pratiques de contestation des cotisations imputées au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

5.3.2.2 Les grandes entreprises et les sanctions financières : un contournement par le contentieux

La tarification AT-MP, aux règles de calculs complexes et techniques, établit un système d'incitations à la prévention particulièrement fortes à l'égard des grandes entreprises qui, dans le secteur de la propreté, emploie la plus grande partie des salariés. Pourtant, depuis les années 2000, la finalité préventive de la tarification est mise à mal par des stratégies contentieuses qui consistent à ester en justice pour contester les décisions de prise en charge de la Sécurité sociale et faire baisser les taux de cotisation AT-MP. L'enjeu de la procédure judiciaire est d'obtenir une décision qui déclare l'accident du travail ou la maladie professionnelle inopposable à l'employeur : il est alors « libéré de son obligation de payer » (Keim-Bagot, 2015, p. 387), voire même remboursé des cotisations payées à tort, dans la mesure où le sinistre inopposable n'entre plus dans le calcul de son taux de cotisation mais est supporté par l'ensemble des entreprises, via un « compte spécial » mutualisé. Ce contentieux, qui s'est développé dans les années 2000 à l'instigation de cabinets d'audit et d'optimisation des coûts, a été décrit par l'Assurance-Maladie comme « quasi industriel » (Seiller, 2011, p. 58) et a engendré, en 2011, 350 M€ de remboursements de cotisations aux entreprises. Si le volume du contentieux et le montant des remboursements se sont réduits depuis, suite à la mise en place de nouvelles règles d'instruction au sein des caisses et à plusieurs décisions de la Cour de cassation (Durand et Ferré, 2016), les remboursements de

cotisations aux entreprises s'élevaient toujours à 227,8 M€ en 2021 et la Cour des comptes continue de parler en 2023 d'un « contentieux en série » (Cour des comptes, 2023, p. 357).

Certes, ces décisions d'inopposabilité n'ont pas d'impact pour les salariés victimes, qui restent par principe indemnisés pour leur accident du travail ou leur maladie professionnelle³⁶⁰. Le plus souvent, d'ailleurs, ils ne sont même pas au courant de la démarche engagée par leur employeur contre la Sécurité sociale qui a reconnu l'origine professionnelle de leur problème de santé. Ces décisions ne creusent pas non plus le « trou de la Sécurité sociale » puisque les dépenses sont reportées sur un compte mutualisé financé par les entreprises et non sur la branche maladie. Elles contribuent cependant à une forte déresponsabilisation financière des grandes entreprises à l'égard des sinistres dont elles sont à l'origine. D'ailleurs, un motif courant de contestation porte sur le non-respect des procédures par les caisses d'assurance-maladie (dans les délais de notification par exemple) et pas sur la réalité du sinistre lui-même. Le déséquilibre entre les entreprises qui financent et celles qui sont à l'origine des sinistres et des dépenses s'en trouve ainsi accru : alors que les établissements en tarification individuelle représentent 37,8 % des dépenses en 2021, ils ne portent que 31,5 % des cotisations (Assurance-Maladie, 2022, p. 27). A l'inverse, les petits établissements en taux collectif représentent 24,4 % des dépenses en 2021 mais contribuent à 30,2% des cotisations. Les remboursements générés par le contentieux contribuent donc à déporter le financement de la branche des grandes entreprises vers les petites.

Cette pratique de déresponsabilisation financière, qui neutralise le caractère incitatif de la tarification à agir en prévention, concerne notamment les grandes entreprises du secteur de la propreté. Les chiffres fournis par la CRAMIF, qui s'occupe de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles pour toute la région Ile-de-France, sont éloquent³⁶¹. En 2022, les entreprises relevant du risque CR 747 ZF (comportant à 70 % des entreprises de propreté et à 30 % des entreprises de désinsectisation et de dératisation) ont généré 5,67 % des recours gracieux et contentieux enregistrés : il s'agit en volume du secteur le plus contestataire. Pour ce secteur d'activité qui n'emploie qu'environ 2,5 % de l'effectif salarié régional, la propension à contester est donc forte mais elle reflète aussi le volume des sinistres générés par cette activité : en Île-de-France, l'indice de fréquence des accidents du travail était en 2021 de 26 (pour 1000 salariés) dans le secteur de la propreté contre 18 tous secteurs d'activité confondus. Le constat est le même en ce qui concerne les maladies professionnelles, dont l'indice de fréquence en Île-de-France pour le secteur de la propreté est de 2,3 (pour 1000 salariés) contre 1,3 tous secteurs confondus³⁶². Les entreprises du nettoyage ont en outre un taux de réussite élevé puisqu'elles représentent 11,66 % des contestations abouties pour l'employeur. Au total, l'ensemble de ces contestations abouties, que ce soit dans le cadre de procédures précontentieuses ou contentieuses, correspond à

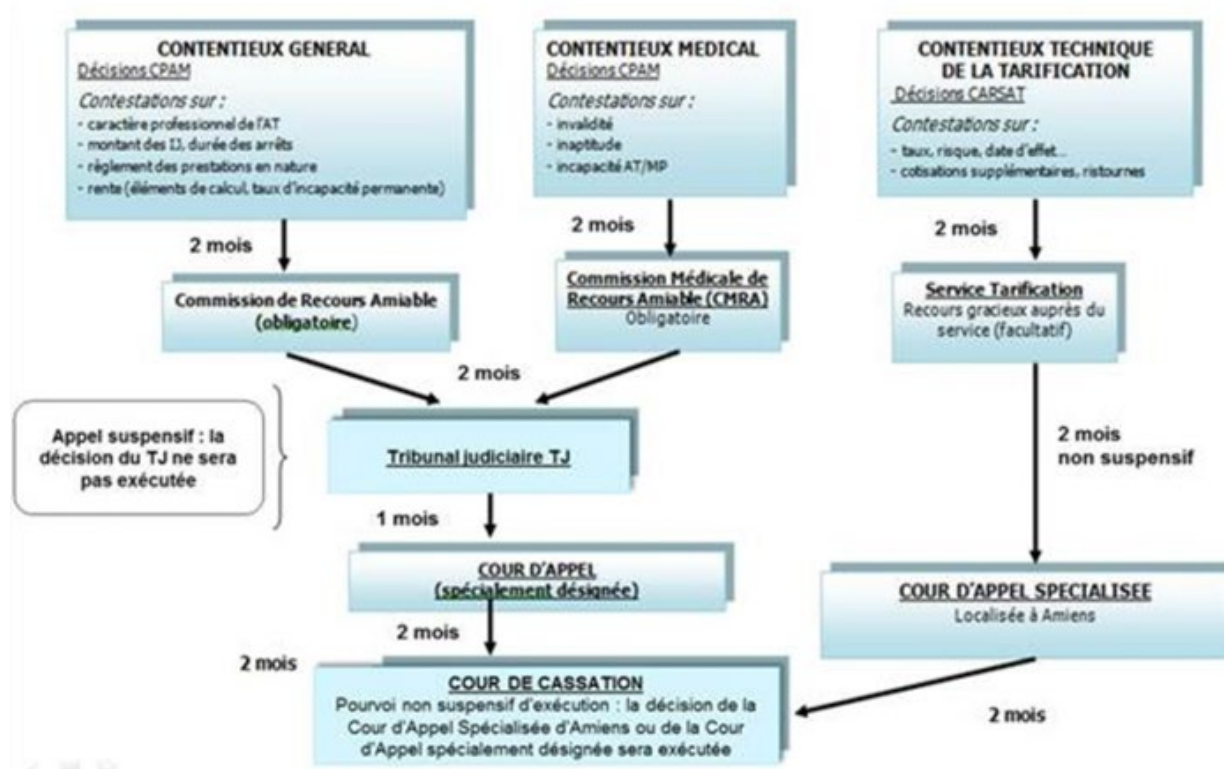
³⁶⁰ Selon un principe d'indépendance des rapports : les rapports entre la caisse et la victime sont indépendants des rapports entre la caisse et l'employeur. La décision initiale de prise en charge est donc définitive.

³⁶¹ Si les CPAM sont les instances compétentes en matière d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ce sont les CARSAT (et en Île-de-France la CRAMIF) qui gèrent les conséquences financières de leurs décisions d'indemnisation. Les services tarification de ces caisses régionales sont entre autres chargés d'attribuer un code risque à chaque entreprise, d'inscrire sur leur compte employeur les sinistres reconnus pour leurs salariés et de leur notifier leur taux de cotisation. Elles sont donc informées des décisions d'inopposabilité qui entraînent un nouveau calcul du taux et sont destinataires des procédures de contestation qui portent directement sur l'imputation des sinistres (voir plus bas). Les cotisations sont ensuite recouvrées – ou éventuellement remboursées – par un troisième organisme : l'URSSAF.

³⁶² CRAMIF, Bilan d'activité 2022, Direction régionale des risques professionnels.

6,63 % de l'ensemble des cotisations remboursables sur la région Île-de-France et équivaut à un montant estimé de 3,5 millions d'euros en 2021.

Pour faire baisser leur taux de cotisation AT-MP, les employeurs ont la possibilité de faire des recours devant trois juridictions, avec des motifs différents. Devant les tribunaux des affaires de sécurité sociale, intégrés aux pôles sociaux des tribunaux judiciaires en 2019, ils peuvent contester l'origine professionnelle du problème de santé de leur salarié ou les arrêts de travail qui y sont associés, dans le cadre du « contentieux général ». Devant les tribunaux du contentieux de l'incapacité (qui ont fusionné avec les TASS dans les pôles sociaux à partir de 2019), ils ont la possibilité de contester le taux d'incapacité partielle permanente qui a été reconnu pour leur salarié, c'est-à-dire la gravité des séquelles subies, dans le cadre du « contentieux médical ». Enfin, le « contentieux technique de la tarification » conduit les entreprises devant le tribunal de la tarification (la CNITAAT, intégrée en 2023 à la cour d'Appel spécialisée en tarification à Amiens) quand elles contestent le fait qu'un sinistre leur soit imputé, sans mettre en cause le sinistre lui-même ou sa gravité. Au niveau national, c'est le contentieux général qui prédomine dans les remboursements effectués (51 % des cotisations remboursées concernent des décisions d'inopposabilité), quand le contentieux portant sur les taux d'incapacité concerne 42 % des remboursements et celui sur la tarification 7 % (Assurance-Maladie, 2022, p. 31).



Source : CRAMIF.

Figure 20 : Schéma présentant l'organisation juridictionnelle des risques professionnels en 2023

Selon les chiffres de l'Assurance-maladie, le nombre de procédures engagées par les entreprises de propreté³⁶³ n'a cessé d'augmenter entre 2004 et 2011, passant de 12 à 1794, avant de redescendre d'abord légèrement (1130 recours en 2019) puis plus nettement avec la crise sanitaire (548 recours en 2021). Ces chiffres, qui concernent l'ensemble des recours gracieux (devant les commissions de recours amiable) et des juridictions³⁶⁴, doivent cependant être lus avec prudence car les données concernant les contentieux technique et médical paraissent étonnamment basses et sont peut-être incomplètes. Par exemple, seulement 8 recours sont comptabilisés devant la CNITAAT entre 2004 et 2022 alors que les recours relevant du contentieux technique de la tarification semblent fréquents dans le secteur de la propreté. Les entreprises peuvent en effet contester des sinistres qui leur sont imputés soit parce que la victime est en situation de multi-employeurs, soit parce qu'elle est salariée depuis peu dans le cadre d'une reprise de marché et que le risque serait imputable à l'entreprise précédente (annexe 7 de la convention collective). Les caractéristiques de l'emploi dans le secteur du nettoyage fragilisent la possibilité d'identifier le « bon employeur » et de le responsabiliser financièrement. Le responsable du service tarification d'une caisse régionale explique cette difficulté structurelle dans un entretien en septembre 2023 :

« Une des particularités de ce secteur-là c'est que bien souvent, un salarié a eu une succession d'employeurs ou a plusieurs employeurs en même temps. Lorsque le salarié a deux contrats à temps partiel chez deux employeurs différents : à qui imputer le sinistre ? Faire supporter la conséquence financière au bon employeur pose problème quand il y a une multiplicité d'employeurs. Donc on est obligé d'inscrire le sinistre sur un compte spécial mutualisé, ce qui évidemment ne joue pas en faveur de la prévention. Parce que le compte spécial est dilué sur toutes les entreprises quel que soit le secteur d'activité. »

Entre 2004 et 2022, les recours les plus couramment initiés par les entreprises de propreté concerneraient en volume le contentieux général, soit les pratiques de contestation des décisions de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles qui ont été prises par les caisses primaires d'assurance-maladie. Les procédures précontentieuses devant les commissions de recours amiable des CPAM sont de loin les plus nombreuses par rapport aux procédures devant les tribunaux (TASS puis pôles sociaux des tribunaux judiciaires) (Tableau 43) mais elles obtiennent rarement gain de cause à ce stade. Comme il apparaît dans le rapport d'activité de l'Assurance-Maladie concernant le contentieux tous secteurs confondus, les CRA ne sont à l'origine que de 5 % des montants remboursés aux entreprises en 2022 contre 46 % pour les tribunaux judiciaires.

³⁶³ Identifiées par les codes NAF 8121Z, 8122Z et 8129B.

³⁶⁴ Soit : TASS, TCI, CNITAAT, Cour d'appel, Cour de cassation, et, à partir de 2019, pôles sociaux des tribunaux judiciaires.

Tableau 41 : Evolution du nombre de recours à l'initiative des entreprises de propreté dans le cadre du contentieux général de l'inopposabilité

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Commission de recours amiable	111	98	198	469	1177	1582	1303	1012	899	769	728	792	684	748	513	341	267	11691
TASS (intégrés aux pôles sociaux en 2019)	6	11	23	60	127	203	279	356	384	316	297	308	276	68	28	0	2	2744
TGI / TJ (pôles sociaux créés en 2019)								4	11	14	21	59	112	274	242	156	136	1029
Cour d'appel		2	4	1	1	9	12	26	39	31	36	45	33	21	18	14	12	304
Total général	117	111	225	530	1305	1794	1594	1394	1322	1116	1061	1145	993	1111	801	511	417	

Source : CNAM. Entreprises relevant des codes NAF 8121Z, 8122Z et 8129B.

Une enquête réalisée de 2015 à 2021 dans huit juridictions confirme la forte présence des entreprises de propreté parmi les employeurs qui contestent des accidents du travail ou des maladies professionnelles de leurs salariés. Ces contestations sont souvent portées par des cabinets d'avocats spécialisés, qui ont repéré les sinistres coûteux pour l'entreprise lors d'un examen systématique de son compte employeur (Serre, 2024). Le compte employeur précise en effet, au salarié près, l'accident ou la maladie imputé en fonction du nombre de jours d'arrêt et du taux d'IPP. Dans les centaines de jugements rendus par les tribunaux des affaires de sécurité sociale en juin 2017 à propos de demandes d'inopposabilité d'accidents du travail, 10% concernent des agents de nettoyage : le secteur de la propreté arrive en deuxième position juste après les entreprises de travail temporaire. Le plus souvent, quand la contestation porte sur la matérialité de l'accident et non sur des questions procédurales, c'est l'absence de témoins qui est en cause, comme dans ce jugement qui finalement déclare l'accident inopposable :

« En l'espèce, l'employeur a adressé à la CPAM un courrier en date du 21 septembre 2015 indiquant « *l'accident n'a pas eu de témoin et la victime reprenait son poste de travail ce jour-là après une semaine de congés payés. De plus, il nous paraît improbable que le seul fait de tirer sur le fil de l'aspirateur entouré autour de son pied soit le seul élément ayant provoqué la chute* ». »

En matière de maladies professionnelles, les contestations des entreprises du nettoyage concernent principalement des troubles musculo-squelettiques, qui représentent 97 % des maladies reconnues dans le secteur de la propreté. En dehors des motifs procéduraux, les deux arguments les plus fréquents, comme pour les accidents du travail, portent soit sur l'exposition au risque, soit sur la durée de l'arrêt de travail. Dans la mesure où le taux de cotisation dépend pour partie de cette durée, l'enjeu pour les entreprises est de réduire la durée imputable au sinistre professionnel lui-même, pour passer en-dessous du seuil des 150 jours qui maximise le coût moyen. Les avocats tentent ainsi d'obtenir une expertise médicale pour déterminer si la longueur des arrêts ne peut pas être attribuée à une autre cause que le travail et pour ainsi, le cas échéant, réduire la durée de l'arrêt prise en compte dans le calcul de la cotisation AT-MP :

Dans une audience de novembre 2018 par exemple, l'avocat d'une entreprise de propreté demande l'inopposabilité des tendinites reconnues pour les deux épaules d'une agente de nettoyage en développant conjointement les deux types d'arguments : l'un porte sur la réalité de l'exposition au risque (« *Mme est aidée par du matériel, un chariot, des balais pour faciliter ses tâches* »), et l'autre concerne la durée de l'arrêt de travail qui s'élève à 230 jours quand le barème de la Haute Autorité de Santé, pour cette pathologie, préconise 90 jours.

Jusqu'à la crise sanitaire de 2020, qui a considérablement réduit le volume du contentieux, des grandes entreprises de propreté ont ainsi développé des pratiques de contestation variées pour faire baisser leur taux de cotisation AT-MP, fragilisant ainsi la finalité préventive d'une tarification individualisée. Ces stratégies contentieuses s'inscrivent dans un mouvement général initié par des cabinets d'avocats employeurs spécialisés et correspondent à l'émergence d'un marché lucratif (Serre, 2024 ; Daubas-Letourneux, 2009), mais elles sont aussi, dans le secteur de la propreté, la conséquence directe de la relation triangulaire qui met à mal le principe selon lequel « *celui qui peut agir doit payer* ». Dans le cas de la sous-traitance en effet, l'entreprise utilisatrice qui est directement responsable des conditions de travail n'est pas responsable financièrement et ne voit pas ses cotisations AT-MP affectées par les

accidents du travail et les maladies professionnelles subies par les salariés de l'entreprise de propreté. Le responsable d'un service de tarification raconte une anecdote parlante pour montrer ce hiatus :

« J'ai une anecdote concernant un site aéroportuaire. Un salarié du nettoyage s'est blessé en se cognant à une poutre très basse. Son employeur, qui était une entreprise de propreté, se plaint en disant : « qu'est-ce que vous voulez que je fasse ? C'est le propriétaire des locaux qui est responsable ». Ben non, c'est bien l'employeur qui en assumera les conséquences. »

A titre comparatif, dans le cas de l'intérim, la valeur du risque est partagée entre l'entreprise de travail temporaire (deux tiers) et l'entreprise utilisatrice (un tiers), pour tenir compte du fait que l'organisation du travail imposée au salarié dépend largement de l'entreprise utilisatrice. La Cour des comptes recommande ainsi en 2018 de s'inspirer de ce partage lorsque le sous-traitant travaille sur site pour que le donneur d'ordre ne soit plus encouragé par le système de tarification à externaliser le risque (Cour des comptes, 2018, p. 312). Récemment, le décret du 5 juillet 2024³⁶⁵ a d'ailleurs redéfini la répartition du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices en le partageant à parts égales, dans un souci de responsabilisation des donneurs d'ordre.

Si le dispositif de tarification ne joue pas totalement son rôle incitatif vis-à-vis des entreprises de propreté, du fait de pratiques de contestation du taux de cotisation, il fait sans doute partie des facteurs participant à la déresponsabilisation des donneurs d'ordre vis-à-vis des conditions de travail de leurs sous-traitants.

D'autres mécanismes de sanction financière sont à disposition des CARSAT pour encourager les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels mais leur mise en œuvre concrète reste difficile. Lors des visites sur site, les préventeurs et les ingénieurs-conseils des CARSAT ont en effet la possibilité, s'ils constatent de graves manquements à la sécurité, de faire des injonctions et de mettre en place des cotisations supplémentaires si les mesures de prévention préconisées n'ont pas été prises dans le délai imparti. Ce système de malus, qui consiste à majorer les cotisations des entreprises quand les mises en garde n'ont pas été suivies d'effets, donne lieu à une application très restreinte (Cour des comptes, 2018, p. 311) et fortement concentrée sur le secteur du BTP (qui regroupe 58 % des majorations de cotisations en 2021 quand les activités de service – dont le nettoyage – ne sont concernées que par 3 % d'entre elles). Dans le cas des entreprises de propreté, la possibilité d'appliquer des majorations est fortement limitée par l'incapacité à constater sur place les risques : comme l'indique une ingénieure-conseil, la difficulté est que lors de ses visites dans l'entreprise de propreté elle ne peut pas constater les risques puisqu'ils sont « *sur des sites déportés* » et que, lors des visites de chantiers, la fragmentation des horaires des salariés participe souvent à leur invisibilisation : par conséquent, « *comme on a du mal à voir les situations de travail, il y a peu d'injonctions donc il y a peu de majorations de cotisations* » (entretien de septembre 2023).

³⁶⁵ Décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024 relatif à l'imputation du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés des entreprises de travail temporaire

5.3.2.3 Les petites entreprises et les aides financières : un recours limité

En ce qui concerne les petites et moyennes entreprises, les incitations financières³⁶⁶ à la prévention des risques professionnels ne passent pas par les taux de cotisation AT-MP, qui sont collectif ou mixte, mais par des aides financières directes et un système de bonus. Les mécanismes d'incitation positive sont privilégiés à leur égard : pour les entreprises de moins de 200 salariés, les CARSAT disposent dans chaque région d'un système de subventions aux TPE/PME pour les encourager à mettre en place des projets de prévention. Pour les partenaires sociaux qui gèrent les CARSAT, ces actions de prévention à travers les subventions sont une façon de « *contrebalancer le fait que ce sont plutôt les petites entreprises qui paient plus de cotisations que les grandes entreprises* » (Responsable d'un service de tarification, 2023). Dans le secteur du nettoyage, ces contrats sont encadrés par la Convention nationale d'objectifs signée entre la FEP et la CNAM : celle de 2021-2025 cible les risques de troubles musculo-squelettiques, ceux liés aux activités de manutentions manuelles et aux chutes et préconisent principalement des actions de formation et d'investissement dans des équipements adaptés (article 243). Les risques potentiellement accrus par l'intensification du travail et des cadences ne sont pas abordés dans le document mais sont prises en compte lors de l'analyse des postes de travail pour adapter les équipements en fonction des contraintes de temps. L'objectif de ces contrats est double : « diminuer la sinistralité » et « apporter une culture de prévention à tous les niveaux de l'entreprise » (article 242). L'enjeu est de responsabiliser les différentes professions concernées, notamment par des actions de diagnostic des risques ou par des formations. Toutes les mesures définies comme prioritaires ou innovantes bénéficient ainsi d'une subvention allant de 15 % à 70 % des dépenses engagées.

Selon la Cour des comptes, aucune évaluation précise des contrats de prévention et des subventions n'a été menée concernant leur incidence sur la sinistralité des entreprises. Le recours aux contrats de prévention est cependant globalement en baisse sur les dernières années et les subventions Prévention TPE nationales accordées dans le cadre du programme « Propreté + » ne représentent en 2021 que 847 686€ sur les 62,3 M€ dépensés (Assurance-Maladie, 2022, p. 49). Une ingénieure-conseil dans une CARSAT constate en outre en entretien, en septembre 2023, que « *les subventions sont très peu réclamées et très peu utilisées par le secteur de la propreté* ». En outre, chaque année, plusieurs demandes de subvention émanant de ce secteur n'aboutissent finalement pas : entre 2012 et 2016 seuls 28 contrats ont été menés à terme sur 43 demandes et seuls 6 sur 10 entre 2017 et 2021, parce que l'entreprise abandonne ou parce que ses cotisations Ursaff ne sont pas à jour par exemple.

Ce faible recours aux incitations financières positives vaut aussi pour les ristournes, qui représentent un dispositif assez marginal eu égard à son budget (8 M€ pour une branche excédentaire de 1,2 M€ en 2021). Ces minorations du taux de cotisation AT-MP sont accordées aux entreprises ayant pris des mesures de prévention des risques liés aux accidents du travail et aux accidents de trajet. En 2021, la majorité des ristournes accordées concerne les accidents de trajet (7,8 M€ sur 8 M€) et le secteur des activités de services (CTN I) auquel les entreprises de propreté sont rattachées est très peu concerné (63 434 € de ristournes trajet et 6 180 € de ristournes travail) (Assurance-Maladie, 2022, p. 41). Le secteur de la métallurgie concentre à lui tout seul 80 % des ristournes accordées.

³⁶⁶ Il existe 2 types d'incitations financières : les subventions pour les entreprises <50 salariés pour financer certains dispositifs prévus par la subvention et les contrats de prévention pour les entreprises <200 salariés permettant de financer des actions de préventions prévues par la CNO

Si l'individualisation des taux de cotisation AT-MP par le biais de la tarification à l'expérience est un levier financier en matière de prévention des risques professionnels, cet instrument rencontre cependant des limites. Les mécanismes d'incitations négatives à l'égard des grandes entreprises sont en partie atténués par leurs stratégies contentieuses et par la relation triangulaire qui caractérise le secteur de la propreté ; les dispositifs d'incitations positives à l'égard des petites entreprises semblent relativement peu sollicités.

Il est à noter par ailleurs que l'impact financier mesuré au regard de la tarification AT-MP ne correspond qu'à une partie des coûts induits par les accidents du travail et les maladies professionnelles : ceux identifiés aux dépenses de santé prises en charge par la sécurité sociale. Les coûts indirects de la sinistralité, associés par exemple à l'absence du salarié malade (réorganisation du travail, recrutement et formation d'un remplaçant) ou aux atteintes à l'image de marque de l'entreprise doivent aussi être pris en compte.

5.3.3 Quelle implication du donneur d'ordre ?

Au-delà des coûts liés à la sinistralité, des coûts en termes de qualité du travail fourni et d'image sociale diffusée peuvent impacter les donneurs d'ordre et les sous-traitants.

Les travaux de Philippe Askenazy montrent qu'aux États-Unis la publication de la sinistralité pour chaque entreprise a eu un effet majeur sur leur taux d'assurance et, par voie de conséquence, a engendré une forte baisse du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles visible dans les statistiques de la sinistralité (Askenazy, 2006).

Le contexte d'exercice du métier, ses conditions spécifiques d'exécution, son organisation peuvent condamner la réalisation d'un travail de qualité - tel qu'attendu par la hiérarchie et souhaité par le salarié - dans les délais de temps impartis. Ce travail, souvent réalisé dans l'urgence en situation de sous-effectif chronique, peut conduire à des effets délétères sur la santé et la sécurité.

L'absentéisme qui résulte des accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP), les situations d'inaptitude et de désertion professionnelle représentent des enjeux majeurs et ont des répercussions économiques significatives pour les entreprises. Les coûts directs et indirects se cumulent : exigences de nouveaux recrutements, temps de formation et de montée en compétences, charge de travail plus élevée pour les salariés présents qui s'épuisent à leur tour et s'absentent ensuite. En outre, la pression pour maintenir la productivité malgré des effectifs réduits, un personnel moins expérimenté entraîne davantage de pression et de risques d'accidents, perpétuant le cycle de l'absentéisme et du turnover (TO). Un phénomène qui s'autoalimente. Les conséquences sont tentaculaires - retards dans le respect des délais, baisse de la qualité du travail, dégradation de la performance - et peuvent in fine se répercuter sur les Donneurs d'ordre (DO) affectant la satisfaction du client, conduisant à la perte de contrats. Des taux élevés d'AT/MP et un TO conséquent peuvent également ternir l'image sociale, la réputation de l'entreprise. Or, ces indicateurs sociaux, ces données de sinistralité – qui figurent dans le bilan social et sont transmises aux représentant du personnel ou à tout salariés qui en fait la demande - sont de plus en plus scrutés. Ils ont aussi à voir avec l'attractivité de l'entreprise, celle du secteur d'activité tant pour les salariés que pour les clients potentiels et peuvent limiter les opportunités commerciales et se traduire par un coût financier

significatif. De plus, les entreprises cotées ayant un chiffre d'affaires net supérieur à 40 millions d'euros et employant plus de 500 salariés sont contraintes de rédiger une déclaration de performance extra-financière. Celle-ci vient remplacer l'ancien rapport sur la RSE (ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017). Le contenu de ce rapport annuel couvre l'emploi, l'organisation du travail, la santé et la sécurité, les relations sociales, l'égalité de traitement et l'environnement. Cette déclaration de performance extra-financière doit être mise à disposition sur le site web de l'entreprise. Il peut alors exister une dissonance entre les déclarations institutionnelles et publiques des entreprises concernant le développement durable, l'écologie et la centralité de l'humain dans le déploiement de leurs activités, et la réalité en interne révélée par les données sociales. Or, à l'heure d'une forme d'injonction à la RSE et à la montée en puissance de la Raison d'Être des entreprises, celles-ci sont de plus en plus attentives à maintenir ou développer une cohérence entre le discours publiquement porté et la réalité qui le soutient.

Lorsque l'on sait que les entreprises de ce secteur peinent à recruter des jeunes, des cadres, à fidéliser les salariés, un effondrement des indicateurs sociaux nuit clairement à leur capacité à capter une main d'œuvre qualifiée et à rester attractive. La nature même du métier, les conditions de travail précaires, la pratiques d'horaires décalés et fractionnés, irréguliers et imprévisibles, exacerbent sans nul doute les difficultés de recrutement.

Aussi en 2022, des milliers de postes sont restés vacants et les centres de formation en alternance ont visiblement peiné à recruter : « Si la crise sanitaire a révélé nos métiers, nous souffrons encore d'un déficit d'image et de reconnaissance » (Patricia Charrier-Izel, directrice générale de la FEP, La gazette, avril 2023). Aussi, les enjeux de communication et la responsabilité sociétale de ces entreprises sont de plus en plus importants. Pour rompre ce cycle, elles vont sûrement devoir transformer leurs pratiques et les modèles qui les sous-tendent, investir dans la prévention des risques professionnels et la santé au travail, dans la formation continue, reconsidérer les modalités d'organisation du temps de travail à l'échelle de la semaine, de la journée et de l'enchaînement des tâches.

6 Conclusions et recommandations du groupe de travail

6.1 Conclusions

6.1.1 Les spécificités de la filière du nettoyage et de la propreté

Caractéristiques de la population concernée

L'expertise menée par le groupe de travail « Conditions de travail des agents du nettoyage » concerne les travailleurs du nettoyage exerçant dans des environnements à pollution non spécifique tels que des bureaux, des bâtiments publics ou des halls d'immeuble.

En France, les agents du nettoyage relèvent de plusieurs professions appartenant à la fois au secteur public et au secteur privé. La description de la population des agents du nettoyage n'est pas évidente, notamment en raison de la diversité des nomenclatures mais aussi des significations sociales multiples que peut revêtir le terme de « nettoyage ».

Cette hétérogénéité rend complexe le décompte des effectifs concernés. Pour autant, il est possible de délimiter un périmètre regroupant entre 1,2 et 1,4 million de salariés en 2022 (soit près de 5 % de l'emploi salarié) dont une part importante des tâches consiste à nettoyer des locaux. Trois sous-catégories peuvent être distinguées :

- Les agents d'entretien relevant du secteur de la propreté. Il s'agit des salariés externalisés (500 000 emplois, dont 150 000 de courte durée) ;
- Les agents d'entretiens dont l'employeur (privé) est en dehors du secteur de la propreté. Il s'agit des salariés travaillant « en interne » (environ 350 000 emplois).
- Les salariés du nettoyage relevant du secteur public (environ 600 000 agents).

La population des travailleurs du nettoyage exerçant dans des environnements à pollution non spécifique se caractérise par :

- Une surreprésentation des femmes et des travailleurs immigrés ou d'origine étrangère (73,5 % de femmes, 20 % de personnes immigrées, 45,3 ans d'âge moyen) ;
- Une population exposée au temps partiel et à de faibles rémunérations mensuelles. Cette situation est particulièrement fréquente pour les salariés externalisés avec un salaire mensuel médian inférieur au seuil de pauvreté ;
- Des situations professionnelles marquées par une forme de précarité (CDD, situations de multi-employeurs, faible ancienneté, etc.) ;
- Un état de santé déclaré apparaissant plus mauvais que la moyenne des salariés ou que celle des seuls employés et ouvriers. Cet état de santé dégradé engendre un risque accru de perte d'emploi et de désinsertion professionnelle pour inaptitude.
- Un faible taux de syndicalisation, principalement chez les salariés externalisés.

S'agissant des aspects économiques

L'activité de nettoyage des locaux recouvre des modalités d'organisation très différentes : d'une part, entre les emplois relevant du secteur public et ceux relevant du secteur privé, et d'autre part selon le recours ou non à des prestataires spécialisés via la sous-traitance. Cette

dernière modalité est fortement croissante depuis les années 1970, la part des salariés externalisés passant de 18 % du total des emplois du nettoyage en 1982 à plus de 35 % en 2020 (et de 23 à 65 % des emplois au sein du seul secteur privé).

Les raisons expliquant cette croissance sont multiples : recentrage sur le « cœur de métier », recherche d'économies de coûts de main-d'œuvre, obligation de respecter des règles budgétaires impliquant de réduire les volumes d'emplois ou la masse salariale, ou encore souhait de ne pas assumer la charge de ces personnels et la responsabilité afférente. Cette croissance concerne à la fois le secteur privé et le secteur public. Ce dernier représente aujourd'hui entre 20 et 25 % du chiffre d'affaires des entreprises de propreté (soit l'équivalent de plus de 80 000 emplois et plus de 4 milliards d'euros annuels).

Cette logique de l'externalisation conduit à spécialiser les salariés sur les seules tâches de nettoyage et à réduire le volume horaire de travail dédié à l'entretien des locaux, provoquant ainsi des phénomènes d'intensification du travail et une réduction des revenus mensuels.

Enfin, le recours à la sous-traitance a entraîné la forte croissance d'entreprises prestataires spécialisées regroupées au sein d'une convention collective spécifique. Le modèle dominant de ce secteur repose sur une mise à disposition d'agents d'entretien qui représentent plus de 90 % des effectifs du prestataire. Le taux d'encadrement est faible (moins de 3 % de cadres), les risques économiques limités (les charges de personnels étant transférées en cas de perte de marché) et les marges relativement stables et supérieures à celles observées en moyenne dans l'ensemble des services aux entreprises. Le niveau des salaires pratiqués se traduit par d'importants transferts financiers qui pèsent sur les finances publiques : exonérations de cotisations sociales, ou prestations sociales supplémentaires (ex primes d'activité) compensant les faibles revenus disponibles.

De plus, le recours accru à la sous-traitance favorise un dumping social au détriment des salariés, le prestataire le moins cher étant souvent privilégié lors de la réponse aux appels d'offre.

S'agissant des aspects juridiques

L'activité de nettoyage est caractérisée par la question du recours à la sous-traitance. C'est dans ce contexte que les principales spécificités juridiques s'observent.

Un premier enjeu concerne ainsi la distinction des situations de « réelle sous-traitance » des situations de « fausse sous-traitance » pouvant s'apparenter à une logique de prêt de main-d'œuvre. Si la jurisprudence rappelle les critères permettant d'établir cette distinction, la réalité des pratiques est plus complexe (divergences jurisprudentielles et difficultés de recours au juge).

Un deuxième enjeu renvoie, en raison de la fréquence de la sous-traitance, à un développement de dispositifs d'encadrement législatif. Il se traduit par une obligation de vigilance à la charge des donneurs d'ordre. Il est également envisageable pour les CSE des donneurs d'ordre d'en assurer le respect. Cependant la mise en pratique de cette obligation de vigilance semble accessible principalement aux grandes entreprises.

Un troisième enjeu correspond à la prise en compte de la variabilité d'activité induite par la succession des marchés impliquant la mise à disposition d'une main-d'œuvre sur les sites sous-traités. En effet, le secteur du nettoyage est un domaine où des marchés se perdent et

se gagnent. La loi a prévu le transfert des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise qui s'applique dans le cas de la perte d'un marché. Mais les exigences de la jurisprudence et la volonté des partenaires (entreprises du secteur) de faciliter le transfert des contrats dans ce cadre ont conduit à envisager, à côté du transfert légal, le transfert conventionnel des contrats de travail (article 7 de la Convention collective nationale des entreprises de la propreté et services associés du 26 juillet 2011). Plusieurs questions se posent, liées aux changements générés par ces transferts (conditions de travail et de rémunération) et aux capacités pour les salariés de s'y opposer : les périodes de transferts sont ainsi pour eux des moments d'incertitude importante.

Un quatrième enjeu concerne le temps de travail. En effet, les travailleurs du nettoyage sont soumis pour partie à des conditions de travail spécifiques touchant à la réglementation sur le temps de travail. Cette dernière, en incluant la jurisprudence, ne s'intéresse pas aux temps de trajet entre deux lieux de travail quand le salarié a plusieurs employeurs, et encore peu aux horaires atypiques. La protection offerte par la loi est faible en matière de temps de travail - laissant une grande place à la négociation collective et aux dérogations individuelles (à l'image des contrats acceptant des durées hebdomadaires très courtes).

Enfin, un cinquième enjeu provient du large recours qui est fait par le secteur aux travailleurs étrangers. Parmi ces derniers, se trouvent des personnes en situation administrative précaire (titre d'un an) et d'autres sans papiers mais déclarés pour la plupart. Cette particularité renforce la subordination juridique des salariés à l'égard de leurs employeurs, ce qui est susceptible d'entraîner l'acceptation de conditions de travail peu soutenables.

Concernant la sinistralité

Dans cet environnement économique et juridique particulier, les données analysées (Assurance Maladie, Epicea, Enquêtes emploi, RNV3PE, Conditions de travail et SUMER) par le GT convergent pour souligner la forte sinistralité dans les métiers du nettoyage et dans la branche de la propreté.

En termes d'accidents du travail, les indicateurs de sinistralité sont en effet plus élevés pour les professionnels du secteur de la propreté que pour le reste de la population professionnelle, traduisant une gravité et une fréquence d'accidents plus importante. Le taux de travailleurs du nettoyage avec une maladie professionnelle reconnue est deux fois plus élevé que chez l'ensemble des salariés.

Le nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles corrobore les constats des enquêtes nationales et des études en santé au travail et en santé publique. En effet, dans ces enquêtes, les agents du secteur déclarent plus souvent un mauvais état de santé général, des maladies chroniques et des limitations dans les activités habituelles que les autres ouvriers et employés. De plus, l'état de santé déclaré se dégrade plus rapidement avec l'âge chez les travailleurs du nettoyage. In fine, les licenciements pour inaptitude sont près de deux fois plus fréquents dans cette population que pour l'ensemble des CDI.

Parmi les problèmes de santé spécifiques touchant les travailleurs du nettoyage, la prévalence des troubles musculo-squelettiques (lombalgies, pathologies au niveau des épaules, canal carpien, genoux notamment) est particulièrement documentée tant dans les chiffres de l'Assurance Maladie (maladies professionnelles reconnues), que ceux du RNV3PE (maladies potentiellement en relation avec le travail), et par des enquêtes statistiques relatives à l'état

de santé déclaré, des études en ergonomie ou en santé publique sur les agents du nettoyage. Les données du RNV3PE soulignent également une forte proportion de maladies respiratoires et dermatologiques, et de problèmes de santé mentale.

Le groupe de travail souligne que le faible nombre de maladies professionnelles reconnues liées aux affections respiratoires, aux problèmes dermatologiques ou à la dégradation de la santé mentale apparaît en décalage avec certains résultats d'études épidémiologiques et des données du RNV3PE. Cet écart suggère la possibilité de sous-diagnostic, sous-déclaration ou sous-reconnaissance de ces maladies chez les travailleurs du nettoyage. Le phénomène de sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, massif pour la population salariée en général, existe aussi dans le secteur du nettoyage même si son ampleur est difficile à chiffrer. Les sous-déclarations s'expliquent notamment par la méconnaissance des droits, la complexité administrative renforcée dans cette population notamment par la situation multi-employeurs, l'isolement des salariés et leur précarité.

Concernant les acteurs représentant les employeurs et les salariés

Une différence flagrante caractérise les représentants des employeurs et des salariés dans le secteur du nettoyage. D'un côté, les entreprises de propreté bénéficient d'un porte-parole unitaire auprès des salariés et des pouvoirs publics et d'une organisation capable d'offrir de multiples outils, notamment en matière d'accompagnement à la prévention et d'actions de formation. De l'autre, les organisations syndicales sont dispersées, elles offrent peu de visibilité aux travailleurs du nettoyage et disposent d'une représentativité et de moyens d'action inégaux, du fait d'une implantation difficile sur les chantiers. Leurs revendications, principalement autour des rémunérations et des conditions de travail, restent pourtant largement similaires. Au niveau de la branche, tous les acteurs représentatifs sont attachés à la négociation collective et font état d'un dialogue social dynamique. A l'inverse, dans les entreprises et sur les chantiers, les accords sont rares et les situations conflictuelles, individuelles ou collectives, semblent fréquentes, souvent au moment des transferts de marchés et en lien avec une non-application du droit.

6.1.2 Les principaux risques identifiés

Les agents du nettoyage sont exposés à de multiples facteurs de risque. Ceux-ci proviennent pour une part de l'activité de nettoyage elle-même et pour une autre part de certaines modalités organisationnelles fréquentes, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Concernant les risques liés aux activités et aux expositions associées, et leurs conséquences sur la santé

Deux grandes familles de risques directement liées à la nature de l'activité concernent prioritairement les agents du nettoyage : l'intensité physique d'une part, les risques chimiques de l'autre.

L'intensité physique du travail apparaît comme un des principaux facteurs de risque. Cette intensité résulte de postures statiques et contraignantes, de gestes répétés, de manutentions

de charges lourdes, de préhensions inadaptées, et de déplacements prolongés. La littérature souligne le lien entre cette intensité physique et l'apparition de troubles musculo-squelettiques, avec un état de santé moins bon pour ces travailleurs que pour le reste de la population professionnelle. La nature des tâches, les matériels et équipements de travail utilisés, et l'environnement physique (locaux et type d'activités accueillies) jouent un rôle important. Les caractéristiques individuelles (âge, sexe, etc.) sont également des facteurs déterminants des conséquences sur la santé physique, avec des effets délétères plus marqués chez les femmes et les salariés les plus âgés. Ces effets résultent à la fois de l'organisation du travail et de la mauvaise estimation des risques.

Ces risques liés à l'activité physique sont parallèlement renforcés par certaines caractéristiques de l'environnement de travail. En effet, les agents du nettoyage sont exposés aux mêmes dangers que les usagers des locaux dans le cadre de la co-activité, mais avec une insuffisance d'information et de connaissance des risques. De plus, des situations de travail dangereuses peuvent être générées par des environnements inadaptés non conçus pour les agents d'entretien et leurs activités.

L'exposition aux produits chimiques constitue un autre risque directement lié à l'activité de nettoyage. La revue de la littérature épidémiologique visant à identifier les pathologies et problèmes de santé qui pourraient concerner les travailleurs du nettoyage, en raison d'expositions aux produits chimiques utilisés, permet de conclure sur les problèmes de santé suivants :

- Il existe un niveau de preuve élevé d'un impact du travail de nettoyage sur l'asthme (en lien avec l'exposition aux produits de nettoyage et de désinfection, dont des agents sensibilisants et des agents irritants ; et en particulier quand les produits sont utilisés en forme de sprays) et les dermatites (en lien avec le travail humide et l'utilisation de produits de nettoyage, notamment irritants et sensibilisants cutanés) ;
- L'impact éventuel du travail de nettoyage sur plusieurs autres pathologies devrait faire l'objet d'un plus grand nombre d'études. Le groupe de travail relève les pathologies suivantes : la bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO), la rhinite, les cancers de la vessie, du poumon, les leucémies et les cancers de la tête et du cou, les maladies cardiovasculaires, et en lien avec les expositions professionnelles des travailleuses du nettoyage pendant la grossesse : les anomalies/malformations congénitales (potentiellement liées à l'exposition à des produits chimiques), la prématurité et le petit poids de naissance (ces derniers sont potentiellement liées aux expositions aux agents chimiques, mais aussi à des contraintes liées à l'activité physique telles que l'effort physique, le travail en position debout, et l'amplitude horaire).

L'identification des dangers des produits, leurs compositions et les moyens de prévention sont obtenus essentiellement par les fiches de données de sécurité (FDS). Ces dernières constituent également les sources d'informations pour le choix des produits de substitution. Pour autant, ces fiches sont parfois incomplètes ou inexactes et ne mentionnent pas toujours l'ensemble des substances, ce qui peut impacter l'efficacité de la prévention des risques notamment pour les pathologies respiratoires chroniques telles que l'asthme.

Le groupe de travail note également que les produits éco-labellisés font l'objet d'une utilisation croissante sans que leur réel gain sanitaire ne soit démontré en matière de prévention des risques chimiques.

Parmi les autres risques, le groupe de travail a identifié :

- Les risques routiers, lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail ou en mission ;
- L'exposition à des agents biologiques variés notamment lors du nettoyage des sanitaires ;
- Les risques liés à l'utilisation d'équipements de travail (monobrosse...).

L'ensemble de ces différents risques est susceptible d'être nettement aggravé par certaines logiques organisationnelles. Il apparaît que les facteurs organisationnels constituent des enjeux majeurs pour les risques physiques. Cette intrication entre les risques physiques et les dimensions psychologiques et sociales est soulignée dans la littérature, mais nécessiterait d'être davantage étudiée.

Concernant les risques liés aux organisations de travail

L'analyse de la littérature et les auditions ont mis en avant les spécificités des organisations de travail dominantes (notamment lorsque l'activité est externalisée) et leurs contributions à la dégradation de la qualité des emplois et de la santé des salariés. Cinq éléments ont été mis en avant : la nature des temps de travail, la régulation des cadences et rythmes de travail, le risque d'isolement, l'existence de rapport sociaux inégalitaires et enfin la précarité économique.

- Les spécificités des temps de travail (horaires décalés et fragmentés sur la journée, durée de travail courte en raison du temps partiel généralisé, marges de manœuvre et autonomie limitées) ont un impact particulièrement négatif sur les conditions de travail ainsi que sur la vie hors travail et les rapports sociaux. Cette particularité du temps de travail, et des contrats de travail, se répercute aussi sur les niveaux de revenus généralement faibles des salariés du nettoyage. De plus, le groupe de travail rappelle que les travailleurs du nettoyage sont exposés à des horaires atypiques, ce qui contribue à désynchroniser les rythmes biologiques, le comportement alimentaire et les relations sociales de ces travailleurs. Il est reconnu que ce mode d'organisation du travail provoque des troubles fonctionnels et des pathologies variées : troubles du sommeil, perturbations plus ou moins sévères des fonctions digestives, augmentation des risques cardiovasculaires, impact sur le métabolisme, atteintes à la santé mentale mais aussi, baisse de la vigilance et de la perception des risques en lien avec la fatigue.
- Les cadences de travail, les limites dans l'élaboration de ressources d'adaptation individuelles et collectives des salariés ainsi que les exigences liées à la réalisation du travail, associées aux modalités temporelles et organisationnelles, peuvent accroître les tensions psychologiques et physiques. Le secteur du nettoyage est par ailleurs marqué par des rythmes de travail imposés en situation de sous-effectifs conduisant à une intensité élevée se répercutant sous la forme d'un risque accru d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les pratiques d'externalisation intensifient le travail, et contribuent à la dégradation du sens du travail en raison de difficultés à « bien faire son métier ». Des conflits entre qualité et efficacité peuvent apparaître.

- Dans un contexte de travail isolé, ces expositions peuvent être à l'origine d'accidents graves et de troubles psychosociaux en raison d'un faible soutien social. Cet isolement rend par ailleurs difficile les échanges socioprofessionnels, ainsi que l'accès des travailleurs aux syndicats et inversement.
- La position sociale des travailleurs du nettoyage est marquée par trois difficultés : une forme d'invisibilisation du travail, une assimilation à des tâches ingrates et parfois une situation d'infériorisation concourant aux risques (mépris et dégradation de relations, insuffisance de prise en compte des contraintes physiques et psychologiques, difficultés à mettre en œuvre des consignes de prévention, etc.).
- L'insécurité de la relation d'emploi liée au renouvellement fréquent des contrats et au recours aux temps partiels renforce la vulnérabilité des populations travaillant dans le champ du nettoyage.

Les analyses mettent en évidence la dimension cumulative, voire synergique, de ces différents risques et la spécificité de leur imbrication dans ce secteur, en particulier en cas de recours à la sous-traitance : sur une population déjà fragilisée, un risque peut entraîner davantage de conséquences.

6.1.3 Les enjeux en termes de prévention

L'environnement socioéconomique, juridique et technique de l'activité de nettoyage est susceptible de créer une situation défavorable à la préservation de la santé des travailleurs et à la mise en œuvre d'une prévention cohérente et efficace.

Concernant les responsabilités juridiques en matière de prévention

Le contexte juridique est ici particulier puisqu'il intègre également la sécurité de salariés qui n'interviennent pas sur le site de leur employeur et dans des conditions propres au site d'intervention. En matière de responsabilité, même si chaque employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses propres travailleurs, l'implication conjointe des deux entités (employeur et donneur d'ordre) apparaît essentielle pour garantir la santé de l'ensemble des salariés.

La coopération, en cas d'intervention sur un même lieu, de travailleurs appartenant à des entreprises différentes³⁶⁷ est affichée comme un principe général de santé et de sécurité dans le Code du travail. La réglementation fixe ainsi des « prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ». Cependant le dispositif réglementaire spécifique à la co-activité³⁶⁸, impliquant la formalisation d'un plan de prévention commun, ne s'applique que dans le but de parer aux risques pouvant résulter de l'interférence et de la simultanéité des activités des entreprises. Le groupe de travail rappelle que d'une part cette interférence peut être niée par les

³⁶⁷ art. L. 4121-5

³⁶⁸ Article R. 4511-7 du Code du travail

employeurs et que d'autre part elle restreint à une situation très particulière l'obligation de coopérer pour les entreprises.

Le chef de l'entreprise utilisatrice a une obligation particulière d'assurer la coordination générale des mesures de prévention. Dans ce cadre, la transmission des informations de prévention et la mise en place de mesures dédiées doivent être strictement respectées afin d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Concernant la contribution des instances représentatives du personnel

Les comités social et économique (CSE) des entreprises utilisatrices et prestataires jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la prévention. Le CSE est censé s'occuper d'autres salariés que ceux de son entreprise mais cela reste, dans la pratique, limité en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs extérieurs. Le CSE du donneur d'ordre dispose cependant d'un droit d'alerte qui lui permet par exemple en cas de divergence sur l'évaluation d'une situation, de saisir le tribunal judiciaire, qui pourra ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte.

Le CSE doit être informé des contrats de sous-traitance et peut rendre des avis pertinents sur la protection des salariés.

Le groupe de travail rappelle que s'agissant de salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'un donneur d'ordre, la réglementation prévoit une collaboration entre médecins du travail et le suivi peut être confié au service de santé et de prévention de l'entreprise utilisatrice.

Concernant la mise en œuvre de la prévention

Le groupe de travail établit les constats suivants :

- Malgré le grand nombre d'outils de prévention disponibles dans le secteur, la sinistralité reste élevée.
- Il n'y a pas assez de partage de responsabilités entre l'entreprise de nettoyage et le donneur d'ordre.
- Les conséquences financières de la sinistralité ne se répercutent pas sur le donneur d'ordre.
- Les syndicats du donneur d'ordre sont, sauf exception, peu impliqués dans la défense des salariés extérieurs.
- Les locaux de l'entreprise utilisatrice ne sont pas forcément adaptés pour recevoir des salariés extérieurs (par exemple, absence de vestiaires ou locaux techniques).

La distance du travailleur avec les acteurs de la prévention de l'entreprise qui l'emploie, la faible implication du donneur d'ordre, des supports de prévention non adaptés, l'analphabétisme, l'illettrisme et l'illectronisme constituent des freins majeurs pour accéder aux moyens de prévention, les comprendre et les appliquer.

Le groupe de travail rappelle l'importance de l'ensemble des facteurs de risques identifiés et l'existence de ceux, moins visibles, liés à l'organisation de travail ou aux facteurs de risques

psychosociaux. Il souligne également l'absence d'éligibilité aux dispositifs réglementaires de pénibilité.

Concernant l'impact financier de la sinistralité et de l'organisation de la prévention sur les entreprises de nettoyage

Les entreprises du nettoyage ont la responsabilité financière des accidents du travail et des maladies professionnelles touchant leurs salariés. Ces entreprises paient obligatoirement des cotisations AT-MP destinées à assumer le coût de l'indemnisation des victimes. Puisque ces cotisations sont calculées en fonction du nombre et de la gravité des sinistres reconnus, toute baisse de la sinistralité engage une baisse de cotisation, ce qui a été pensé par le législateur comme une façon d'inciter les employeurs à mettre en place une prévention efficace. D'après divers travaux, ce système de tarification, en fonction de l'expérience des accidents et maladies passés, entraîne bel et bien une diminution de l'incidence des accidents du travail, des troubles musculo-squelettiques et de la durée des arrêts de travail associés. Cependant, des « effets potentiels non désirés » sont aussi constatés, tels le risque de sous-déclaration et le développement de contentieux. Dans le secteur du nettoyage, depuis une quinzaine d'années, des pratiques de contestation patronales des accidents du travail et des maladies professionnelles existent dans les tribunaux, notamment dans le secteur du nettoyage, dans l'objectif de réduire le montant des cotisations. Grâce à ce contentieux, les entreprises de plus de 150 salariés peuvent voir leur taux de cotisation révisé à la baisse et obtenir le remboursement des cotisations indûment versées. Ces recours en justice contribuent :

- à une forte déresponsabilisation financière des grandes entreprises à l'égard des sinistres dont elles sont à l'origine ;
- à déporter le financement de la branche des grandes entreprises vers les petites puisque les coûts liés aux sinistres sont reportés sur un compte mutualisé.

Ces contestations sont particulièrement importantes dans le cas des grandes entreprises sous-traitantes car ces dernières assument seules le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles subis par leurs salariés mais ont des moyens limités d'action d'amélioration des conditions de travail, qui dépendent principalement des donneurs d'ordre. Le système de tarification participe donc à une déresponsabilisation financière des donneurs d'ordre vis-à-vis des conditions de travail de leurs sous-traitants.

Les petites entreprises, qui paient des cotisations calculées en fonction de la sinistralité de leur secteur d'activité, n'ont pas d'intérêt à agir pour contester individuellement une décision de prise en charge d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les mécanismes d'incitation financière à la prévention passent dans leur cas par des aides financières directes visant à soutenir et mettre en place des mesures préventives précises et ajustées à la situation de l'entreprise. Ces financements restent cependant sous-utilisés dans le secteur du nettoyage.

Le groupe de travail insiste sur la dimension systémique des facteurs de risques auxquels sont exposés les agents du nettoyage : les spécificités du contexte (population, organisation économique et juridique), les facteurs de risque propres à l'activité ou à son modèle organisationnel dominant (le recours à la sous-traitance) et les difficultés à mettre en œuvre des mesures de prévention alimentent un cercle

vicieux particulièrement préjudiciable à la santé d'un groupe de travailleurs vulnérables et nombreux.

6.2 Recommandations

Le groupe de travail attire l'attention sur cinq difficultés interdépendantes qui exposent les agents du nettoyage à des situations de travail non soutenables :

- 1) un recours massif au temps partiel et aux horaires fragmentés ;
- 2) un non-respect du Code du travail³⁶⁹ par un certain nombre d'entreprises du nettoyage (par exemple, en ce qui concerne l'application de la réglementation sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires) ;
- 3) des métiers dévalorisés avec de faibles perspectives d'évolution ;
- 4) une intensification de la charge de travail ainsi que des risques professionnels insuffisamment évalués et pris en compte ;
- 5) des mesures de prévention insuffisantes et/ou inadaptées.

Si chacun de ces défis appelle des recommandations spécifiques, les travaux du groupe de travail soulignent également l'importance d'agir, de manière plus globale, sur deux dimensions transversales qui pèsent sur la qualité des emplois : **la méconnaissance des métiers** d'une part et **le manque d'encadrement de la sous-traitance** d'autre part.

C'est donc autour de sept thématiques complémentaires que le groupe de travail a établi les recommandations suivantes :

6.2.1 Mieux connaître et reconnaître les métiers du nettoyage

6.2.1.1 Développer les connaissances scientifiques

Le groupe de travail recommande **de développer les connaissances, spécifiques à ces métiers**, en particulier de :

- documenter les sources d'usure professionnelle à partir de l'analyse du travail réel des agents d'entretien. L'attention doit notamment porter sur l'origine et les conséquences des TMS dans une logique de compréhension globale de la manière dont l'activité s'articule avec la santé des individus ;
- réaliser un état des lieux de la reconnaissance des maladies professionnelles chez les travailleurs du nettoyage, notamment pour l'asthme et les dermatites, en lien avec l'exposition aux produits de nettoyage. Ces études devront permettre de mieux analyser des pathologies potentiellement mal prises en compte dans les tableaux des maladies professionnelles existants (par exemple le tableau MP 66 « Rhinites et asthmes professionnels ») ;

³⁶⁹ IGAS, 2024. Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové. Octobre 2024. Rapport n° 2024-022R ; Campagne de l'inspection du travail 2023. Le travail à temps partiel dans le secteur du nettoyage. Bilan 22 mai 2024 – 20 pages.

- conduire des études pour mieux évaluer l'impact du travail de nettoyage sur plusieurs pathologies chroniques (dont la BPCO, la rhinite, certains cancers, les maladies cardio-vasculaires), et l'impact spécifique des expositions professionnelles durant la grossesse sur la santé périnatale et de l'enfant ;
- conduire des études sur les facteurs de risque d'incapacité et les conséquences sociales en terme de risque de désinsertion professionnelle ;
- développer les connaissances sur le travail réel des agents du nettoyage. Ces travaux permettraient une meilleure compréhension de la nature du travail actuel, ses contraintes, les situations de poly-expositions, et les facteurs associés, ainsi que les perspectives d'évolution locales (situation de travail et organisation du travail) et globales (marchés et réglementation par exemple) ;
- conduire des études permettant une meilleure compréhension des implications, en matière de coûts sociaux, des pratiques d'externalisation des entreprises privées et des administrations publiques. Il s'agirait d'analyser les effets des transformations d'emplois induits par le recours à la sous-traitance ;
- mener des études sur les infractions à la législation : nature, traitement et suivi des infractions, peines prononcées, etc.

Pour favoriser la réalisation de ces études, le groupe de travail recommande que :

- les acteurs publics et ceux de la branche se mobilisent pour faciliter l'accès aux entreprises pour les chercheurs ;
- les plans régionaux santé au travail ciblent le secteur du nettoyage comme axe prioritaire ;
- les dispositifs nationaux de financement de la recherche inscrivent ces thématiques dans leurs programmes ;
- l'inspection du travail et les juridictions enregistrent le secteur d'activité dans toutes les données concernant les infractions connues et traitées.

6.2.1.2 Partager et diffuser ces connaissances auprès de l'ensemble des acteurs

Au-delà de l'acquisition des éléments de connaissance scientifique, il semble particulièrement important d'en permettre la diffusion auprès des différents acteurs pouvant agir directement sur les conditions de travail. Des supports d'information spécifiques devraient être plus développés, diffusés et mis à jour par les organismes de prévention (INRS, Anact, SPST) à destination :

- des employeurs et des instances représentatives du personnel afin de mieux partager le diagnostic sur la pénibilité du travail et prévenir certaines formes de déni de l'usure professionnelle ;
- des salariés et des employeurs afin de mieux informer sur les risques à moyen et long termes et favoriser les stratégies d'anticipation et de reconversion ;
- des donneurs d'ordre afin d'encourager la prise en compte des contraintes et des risques dans la rédaction des appels d'offre et des contrats commerciaux ;
- des instances représentatives du personnel des donneurs d'ordre afin de les inciter à intégrer les salariés de la sous-traitance dans leur « périmètre d'intérêt » (conformément, voire au-delà de leur obligation légale) ;

- des acteurs du suivi, de la prévention et du contrôle (SPST, CARSAT, DREETS) afin de les sensibiliser aux vulnérabilités spécifiques des salariés du nettoyage.

6.2.1.3 Rendre visible au grand public la réalité du métier, son utilité sociale et ses contraintes

Les connaissances scientifiques et l'information des acteurs directement concernés pourraient être complétées par des campagnes de sensibilisation auprès du grand public qui peut jouer un rôle indirect mais majeur sur la qualité des emplois. Deux enjeux apparaissent prioritaires : la valorisation du caractère essentiel des métiers concernés d'une part et la promotion du travail en journée d'autre part. L'accent mis par les prestataires et les donneurs d'ordre sur les réticences des usagers des sites de bureaux comme justification du refus du passage en journée montre en effet l'importance d'agir sur les représentations sociales³⁷⁰.

6.2.2 **Encadrer la sous-traitance**

Les constats relatifs à l'usage de la sous-traitance comme mécanisme possible de contournement des obligations sociales des donneurs d'ordre conduisent le GT à recommander un encadrement réglementaire plus important des pratiques d'externalisation.

6.2.2.1 Rendre visible les coûts sociaux liés au recours à l'externalisation

Le groupe de travail préconise que les donneurs d'ordre soient obligés de réaliser une étude socio-économique préalable à toute ouverture (ou renouvellement) de marché de prestation de nettoyage. Cette étude devrait indiquer les effets (rémunération, avantages sociaux, conditions de travail) sur les travailleurs externalisés ainsi que les implications économiques pour le donneur d'ordre. Elle devrait également être présentée pour avis au CSE/CSA concerné pour lui permettre de connaître les arbitrages réalisés.

6.2.2.2 Favoriser l'effectivité des droits sociaux

Le groupe de travail recommande l'extension aux salariés des entreprises de propreté des dispositions protectrices de la convention collective des entreprises de travail temporaire. Celles-ci permettent d'accorder aux intérimaires l'application des éléments plus favorables des conventions collectives nationales couvrant les salariés des entreprises utilisatrices de leur service.

Il est par ailleurs essentiel de rappeler la responsabilité des donneurs d'ordre en matière de santé et de sécurité des salariés du prestataire comme l'est une entreprise utilisatrice à l'égard des salariés intérimaires.

³⁷⁰ A l'instar par exemple des campagnes de communication 'grand public' réalisées en Belgique en 2011-2012 (« Nettoyer en journée ? Un monde de Différences ! »).

Enfin, le groupe de travail souhaite que les logiques « d'achat responsable » soient encouragées pour l'achat des prestations de nettoyage. Dans ce but, il préconise une information partagée sur les pratiques sociales des prestataires. Celle-ci pourrait s'appuyer sur la création d'une certification indépendante facilitant une plus grande transparence.

6.2.2.3 Favoriser l'inclusion des salariés dans le collectif de travail

Afin de renforcer l'inclusion des agents d'entretien dans les collectifs et la communauté de travail des sites au sein desquels ils interviennent, le groupe de travail recommande aux entreprises, aux donneurs d'ordre et aux instances représentatives du personnel, la mise en place de deux types de temps d'échanges collectifs sur le travail. Le premier temps concerne la possibilité d'échanges entre agents d'entretien (par exemple sous forme d'espaces de discussion sur les conditions de travail dans le cadre ou non du droit d'expression collective). Le second temps viserait à associer les agents d'entretien à des échanges avec les salariés et l'encadrement du donneur d'ordre. A titre symbolique, le droit de participer aux événements festifs de l'entreprise du donneur d'ordre pourrait être reconnu aux salariés mis à disposition (et inclus dans leur temps de travail selon les mêmes modalités que les autres salariés du site).

Pour lutter contre le travail isolé des employés du nettoyage et favoriser l'émergence de collectifs de travail, il est crucial de mettre en place des organisations qui encouragent la coopération et le soutien mutuel entre salariés. Cela peut se traduire par la création d'espaces de repos communs, le renforcement du soutien social au sein des équipes, l'organisation de réunions régulières pour échanger sur les pratiques formelles et informelles de travail en veillant à ce que cela s'inscrive sur leur temps de travail. La mise en visibilité de ces activités par des organisations du travail favorisant la reconnaissance du travail des agents du nettoyage constituerait une ressource importante pour agir sur ces conditions de travail. En outre, cela permet d'identifier et souvent de résoudre les problèmes spécifiques du métier, d'en débattre ensemble et de favoriser un environnement de travail plus sûr et plus solidaire. Aussi, concevoir cette activité comme une activité collective limiterait non seulement les risques d'isolement mais aussi la ségrégation spatio-temporelle et sociale.

6.2.3 **Transformer et réguler les temps de travail**

Parmi les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés, le groupe de travail a identifié les modalités d'organisation des temps de travail comme l'une des principales sources de la mauvaise qualité des emplois.

6.2.3.1 Mieux prendre en compte les temps périphériques

Le groupe de travail recommande des mesures à même de favoriser un meilleur décompte du temps de travail. Une stratégie envisageable serait d'encourager les partenaires sociaux à engager une négociation collective permettant l'assimilation à du temps de travail effectif de

l'ensemble des activités nécessaires à la production (temps d'habillage, pauses régulières, temps collectifs, gestion des équipements de travail, etc.).

Par ailleurs, le groupe de travail encourage les partenaires sociaux à prendre en compte les temps de déplacements entre employeurs différents de manière à respecter les durées maximales de travail et le droit au repos du salarié. La modification des modalités de fixation de l'indemnité conventionnelle de transport pourrait être un levier à mobiliser.

Il est recommandé en ce sens une réflexion visant à minimiser les impacts des durées de déplacements sur la durée effective du travail, sa fragmentation, et les risques associés.

Enfin, la création de « temps collectifs » (cf paragraphe 2.3) favoriserait un allongement de la durée rémunérée sans alourdissement de la charge de travail.

6.2.3.2 Lutter contre le recours au temps partiel

Parallèlement, le groupe de travail préconise un renforcement et une meilleure application des limites imposées au recours aux contrats à temps partiel³⁷¹.

Le groupe de travail préconise d'augmenter la durée minimale par vacation, inscrite dans l'article 6.2.4 de la Convention nationale collective de la propreté.

Favoriser les contrats à temps plein pour lutter contre la précarité économique et sociale et limiter ainsi le phénomène de multi-employeurs est nécessaire. Cela permettrait également de clarifier et centraliser les responsabilités, évitant ainsi leur dissolution entre les différentes parties prenantes (sous-traitants, donneurs d'ordre, responsables des sites, bénéficiaires direct et final du travail). En corollaire, cela réduirait les déplacements entre les sites (pouvant augmenter fatigue et accidents de trajet) et le morcellement du temps de travail, qui aujourd'hui peut varier d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre. Un unique employeur permettrait aussi de lutter contre les situations de poly-exposition professionnelle qui résultent du cumul d'exigences multiples provenant des sous-traitants, des acheteurs, des responsables de sites et des bénéficiaires directs du travail.

6.2.3.3 Favoriser le travail en journée continue

Dans le cadre de la régulation des temps de travail et afin de limiter les horaires atypiques (incluant des débuts de journées très matinaux, des fins de soirées tardives, les horaires fragmentés, ainsi que du travail de nuit et de grandes amplitudes horaires), le groupe de travail souligne l'importance d'encourager le développement du travail en journée continue. Constatant que les intentions des différents acteurs ne suffisent actuellement pas à la diffusion de cette pratique, le groupe de travail invite les pouvoirs publics à envisager des mesures plus incitatives, par exemple via la majoration des heures de travail effectuées en dehors des rythmes sociaux dominants (avant 8h00 et après 18h00). Le groupe de travail préconise de plus un rallongement des délais de prévenance en cas de modifications des horaires de travail.

³⁷¹ IGAS, 2024. Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové. Octobre 2024. Rapport n° 2024-022R

6.2.4 Assurer l'effectivité des droits des salariés

Compte tenu des particularités du secteur et de l'importance de la sous-traitance, le groupe de travail considère comme prioritaire de permettre une meilleure effectivité des droits actuels.

6.2.4.1 Faciliter l'accès aux droits

Le groupe de travail recommande des mesures en faveur d'une plus grande accessibilité et une meilleure transparence des documents (fiche de poste, contrat de travail, fiches de paie, solde de tout compte, décompte des congés payés, prévoyance, etc.) notamment au moment des transferts du contrat de travail.

Au niveau de la branche, le groupe de travail recommande aux fédérations patronales d'inciter les employeurs du secteur à accompagner les travailleurs étrangers dans leur parcours administratif en soutenant leurs démarches et en mettant en place des formations en langue française pour allophones, ce qui leur permettrait de passer d'un titre précaire à un titre stable. Il s'agit également d'encourager les politiques de formation y compris en matière d'alphabétisation et d'apprentissage de la langue française.

6.2.4.2 Protéger les salariés lors du transfert conventionnel

Considérant que le transfert conventionnel est un moment de vulnérabilité, le groupe de travail préconise un accompagnement des salariés. Deux éléments complémentaires sont souhaitables :

- un temps collectif de présentation et d'information de l'entreprise entrante en présence d'un représentant du Comité sociale et économique (CSE) du donneur d'ordre ;
- une implication plus importante des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales du donneur d'ordre pour s'assurer du respect des règles conventionnelles et des droits acquis auprès de l'entreprise sortante.

6.2.4.3 Soutenir l'activité syndicale

Si l'effectivité des droits doit s'appuyer sur des pratiques plus transparentes des employeurs et des compétences renforcées des salariés, le groupe de travail appelle également à un renforcement de l'expression et de l'action syndicales.

Le groupe de travail invite ainsi les pouvoirs publics à permettre aux salariés du nettoyage de voter également aux élections des instances représentatives de tous les sites sur lesquels ils travaillent (et donc à la fois au sein de l'entreprise qui les emploie et de celle qui les fait travailler). En ce sens, le groupe de travail recommande des formations à destination des instances représentatives du personnel et représentants syndicaux pour une meilleure prise en compte du travail réel dans les actions menées, ou encore, la participation des instances représentatives du personnel à la conduite de projets de conception par exemple.

Le groupe de travail recommande que les agents de l'inspection du travail sollicitent la mise en place d'une commission de santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de

la propreté n'atteignant pas l'effectif de 300 salariés, compte tenu des conditions de travail et des caractéristiques des travailleurs de ce secteur.

Le groupe de travail recommande également :

- le libre accès des espaces et locaux de travail de l'entreprise utilisatrice par les représentants du personnel de l'entreprise sous-traitante.
- la possibilité pour le comité social et économique de l'entreprise donneuse d'ordre de recourir à un expert lorsque les salariés externalisés sont concernés par un risque grave (comme une surcharge importante de travail ou l'exposition à des agissements de harcèlement) dans les locaux de l'entreprise donneuse d'ordre.

6.2.4.4 Renforcer les outils de contrôle

Parallèlement, constatant que dans le secteur du nettoyage, l'application des droits est parfois insuffisante, le groupe de travail recommande de reconnaître ce secteur comme prioritaire pour les agents de contrôle. La sous-traitance doit faire partie des domaines où les agents de contrôle accèdent à l'ensemble des documents comportant les informations utiles à l'exercice de leur mission. En outre le respect de la réglementation du suivi médical des salariés devrait être mieux contrôlé.

Le groupe de travail recommande que les salariés de l'entreprise sous-traitante puissent avoir accès aux affichages obligatoires (comportant les coordonnées de l'inspection du travail) lorsqu'ils interviennent dans les locaux d'un donneur d'ordre. Ces affichages peuvent être disposés à proximité des vestiaires ou locaux techniques.

6.2.5 **Améliorer la prévention**

6.2.5.1 Encadrer les cadences

La première évolution recommandée concerne les mécanismes de reconnaissance et d'indemnisation des risques et des pénibilités. Le groupe de travail invite les partenaires sociaux de la branche à discuter d'un accord pour une meilleure prise en compte de l'usure professionnelle dans le secteur.

Le rapport ayant souligné le rôle majeur des cadences et de l'intensité du travail dans l'émergence des problèmes de santé, le groupe de travail recommande d'abord une mise en visibilité des cadences réellement pratiquées. Celle-ci passe par la documentation explicite de ces dernières dans les réponses aux appels d'offre (marchés publics) ou dans les contrats commerciaux (secteur privé).

Sur cette base le groupe de travail recommande de rendre obligatoire, dans les réponses aux appels d'offre et dans les devis commerciaux, l'explicitation des moyens humains affectés aux marchés (nombre de salariés et volumes horaires) et invite les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à construire des normes indicatives encadrant la charge de travail qui en découle.

Le groupe de travail recommande également d'ajuster la nature des tâches avec les capacités fonctionnelles physiques et cognitives des travailleurs y compris les caractéristiques individuelles telles que l'âge, l'usure, le vieillissement, la situation de handicap..., en veillant

notamment à réduire les contraintes de cadence, d'effort physique, et à respecter les aménagements de postes.

6.2.5.2 Promouvoir des méthodes, des outils et des produits plus respectueux de la santé des travailleurs

Pour limiter l'impact sur la santé des expositions aux produits chimiques, le groupe de travail recommande de :

- éviter l'usage de produits sous forme de sprays ;
- limiter l'usage des désinfectants aux usages les nécessitant (privilégier un simple nettoyage pour les surfaces présentant un faible risque de contamination biologique) ;
- évaluer l'impact sur la santé des produits, y compris des produits éco-labellisés pour identifier les moins nocifs pour la santé ;
- engager une réflexion sur les outils à mettre en place au-delà des fiches de données de sécurité (FDS) pour en améliorer l'effectivité et l'efficacité ;
- évaluer d'autres actions de prévention telles que l'amélioration de la ventilation des bâtiments.

Pour limiter l'usure professionnelle, le groupe de travail préconise :

- d'élargir la liste des équipements finançables par le FIPU aux dispositifs utiles pour la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la réalisation d'interventions ergonomiques en santé au travail qui tiennent compte des activités effectivement menées par les travailleurs.

Le groupe de travail tient à rappeler que les interventions en santé et sécurité au travail doivent tenir compte des situations de travail et des interactions susceptibles d'exister entre les risques dans le déroulement temporel de ces situations, que ceux-ci soient d'ordre physiques, chimiques ou encore organisationnels. Par exemple, les interventions visant à diminuer l'exposition des travailleurs du nettoyage à des substances chimiques générant des risques pour la santé respiratoire doivent prendre en compte les autres contraintes et risques auxquels sont soumis ces travailleurs (contraintes physiques / posturales / biomécaniques, contraintes liées à l'organisation du travail) et pouvant être impactées par les produits utilisés (efficacité, mode d'application).

6.2.5.3 Concevoir des locaux adaptés

L'une des sources de pénibilités et d'accidents du travail provenant de l'inadaptation des locaux, le groupe de travail préconise d'accompagner les projets de conceptions architecturaux ou organisationnels par une prise en compte des contraintes des activités de nettoyage. Cette prise en compte des contraintes peut passer par des normes de construction et de rénovation par exemple.

Comme il est d'usage dans certains secteurs professionnels, un salarié ou un représentant du personnel de nettoyage pourrait être également associé, en amont des projets de conception, aux discussions relatives à la conception ou la rénovation des locaux. Ces discussions soutenues par des mises en situations à partir de scénarios de travail peuvent par exemple porter sur : la cohérence et la répartition des lieux de stockage, l'accès aux points d'eau, les emplacements de prises électriques dédiées, les interactions avec les usagers et les déplacements, la présence d'un local technique ventilé. Cette organisation des projets de conception éviterait certaines aberrations qui empêchent le déroulement normal des activités de nettoyage et dégradent la santé des salariés, et qui sont susceptibles d'entraîner des réaménagements ultérieurs coûteux.

Cette conception doit également intégrer la qualité des locaux dédiés aux agents d'entretien (vestiaires par exemple). Leur visite commune par des représentants du CSE du donneur d'ordre et du prestataire, et leur conformité à la loi pourrait être exigée.

6.2.5.4 Informier et former les salariés

Le groupe de travail recommande le développement des dispositifs d'informations et de formations en matière de santé et sécurité au travail. Il s'agit de faciliter l'accès aux dispositifs de prévention, la diffusion et l'appropriation des connaissances par le biais de la formation. Celle-ci doit être adaptée aux spécificités de la population concernée (notamment à travers l'usage d'outils visuels de communication). Un certificat professionnel attestant le suivi de ce type de formation (et son actualisation régulière) pourrait être rendu obligatoire et contrôlé lors des transferts de contrat de travail.

6.2.5.5 Garantir un suivi médical régulier et adapté

Afin de lutter contre les risques de désinsertion professionnelle, le groupe de travail préconise des obligations accrues en matière de suivi médical et d'accompagnement des salariés. Il est recommandé de s'assurer du suivi individuel de l'état de santé des agents du nettoyage. Cette mesure vise à assurer une surveillance effective, régulière et efficace de leur santé.

Des référentiels de suivi spécifique pourraient être élaborés pour cette population de travailleurs par les sociétés savantes de santé au travail.

La désinsertion professionnelle étant une réalité du secteur, il est demandé un suivi spécifique des travailleurs pour mieux les accompagner notamment par la coordination accrue entre les cellules de maintien en emploi des services de prévention et de santé au travail (SPSTI) et celles de l'assurance maladie.

6.2.5.6 Responsabiliser les employeurs et les donneurs d'ordre

Le groupe de travail appelle enfin à responsabiliser conjointement l'employeur et le donneur d'ordre en matière de suivi des conditions de travail et de politique de prévention. Il recommande ainsi d'envisager une évolution des modalités de calculs des taux de cotisations Accidents du travail/maladies professionnelles afin d'en répartir le coût sur les prestataires et les donneurs d'ordre de façon similaire au secteur de l'intérim. L'objectif est également que le

système de tarification » soit amélioré pour jouer un « rôle plus actif » dans la prévention des risques professionnels de manière à intégrer les constats de la Cour des comptes de 2018. Il s'agit enfin de rendre visibles dans les bilans d'activité des entreprises les recours aux tribunaux pour contestation d'AT/MP, avec affichage des sommes récupérées (pour les réinvestir dans la prévention).

6.2.6 Ouvrir des mobilités et enrichir les métiers

6.2.6.1 Former et développer les mobilités internes et externes

Une piste d'évolution renvoie à la nécessité d'augmenter les pratiques en matière de formation qualifiante dans une optique d'évolution de carrière. Il s'agit de rappeler que la formation professionnelle est une obligation de l'employeur. Celle-ci implique de construire des temps de formation, y compris permettant d'évoluer en dehors du secteur.

Il existe des risques importants d'usure professionnelle conduisant à des inaptitudes et des difficultés maintes fois rappelées par les entreprises de procéder à des reclassements en interne. Le groupe de travail estime important de prévoir des bilans de compétences réguliers (associant un avis médical sur les perspectives de poursuite de l'activité). L'appui sur le FIPU et son opérationnalisation peut ici constituer une base.

Il est par ailleurs nécessaire d'encourager la promotion des femmes dans les postes de responsabilité (responsables de secteur et cheffes d'équipe) mais aussi leur prise de responsabilité au sein des syndicats.

La formation et ses apports devraient également être valorisés auprès des donneurs d'ordre comme critère discriminant pour le choix d'un prestataire. La valorisation de la formation et de l'expérience (y compris celle résultant de l'activité de travail elle-même) devrait logiquement passer par le positionnement des agents dans la grille de classification et ainsi induire des valorisations salariales.

6.2.6.2 Renforcer l'encadrement de proximité

Le rôle de l'encadrement de proximité et de l'encadrement opérationnel a été rappelé lors des auditions. Il apparaît aujourd'hui très insuffisant. Son importance concerne les relations avec les donneurs d'ordre, la gestion au quotidien de la charge de travail, le suivi des salariés moins qualifiés, l'encouragement à l'engagement des DO dans la formation, l'animation d'un collectif de travail, etc. L'ensemble de ces missions conduit le groupe de travail à considérer comme nécessaire et raisonnable l'identification d'un chef d'équipe sur chaque chantier et par tranche de 10 salariés présents par exemple.

6.2.6.3 Enrichir le travail

Le groupe de travail considère qu'un objectif devrait concerner le développement de l'autonomie des salariés et l'enrichissement des activités effectuées. Cet objectif passe par le développement de la polyvalence et la réduction de la spécialisation (celle-ci étant identifiée comme accroissant la pénibilité et réduisant les possibilités de reclassement éventuel).

Dès 1996, le Contrat d'études et prospectives de la propreté, soulignait de manière répétée l'importance des compétences transverses développées par les agents d'entretien et pointait l'incohérence entre ces compétences et le fait que la très grande majorité des agents demeurent aux premiers niveaux de la grille de classification. Il s'agit ainsi d'encourager une nouvelle définition des compétences conduisant à leur reconnaissance réelle et leur traduction dans des augmentations de rémunérations qui ne soient pas dérisoires. Cette réflexion doit associer les acteurs de la formation initiale et continue et permettre l'ouverture d'équivalences en direction d'autres métiers.

Date de validation du rapport d'expertise collective par le groupe de travail : 11/12/2024

7 Bibliographie

7.1 Publications

- Abasabanye P., F. X. Devetter et O. Steinauer, (2017). « L'entretien dans les collèges du département du Nord », Rapport pour le Conseil Départemental du Nord.
- Abasabanye, P., Bailly, F., & Devetter, F. X. (2018). Does contact between employees and service recipients lead to socially more responsible behaviours? The case of cleaning. *Journal of Business Ethics*, 153, 813-824.
- Abdallah Mogniss H., (2010). « Frotter, toujours frotter, c'est fini, il faut payer », *Plein Droit*, 2010, n°87, p. 32-36.
- Aguiar, L. L., & Herod, A. (Eds.). (2006). "The dirty work of neoliberalism: cleaners in the global economy", *Antipode*, (Vol. 50). John Wiley & Sons.
- Alamgir, H., & Yu, S. (2008). Epidemiology of occupational injury among cleaners in the healthcare sector. *Occupational medicine*, 58(6), 393-399.
- Amossé, T., Daubas-Letourneux, V., Leroy F., Meslin K., Barragan K., (2012). Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles, Rapport de recherche du CEE, n°76.
- Anderson, N. J., Smith, C. K., & Foley, M. P. (2022). Work-related injury burden, workers' compensation claim filing, and barriers: Results from a statewide survey of janitors. *American journal of industrial medicine*, 65(3), 173-195.
- Angeloff Tania (1999), « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et sociétés*, n°1, p. 43-70
- Archangelidi O, Sathiyajit S, Consonni D, Jarvis D, De Matteis. (2020). S. Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2020 Nov 24; oemed-2020-106776. doi: 10.1136/oemed-2020-106776.
- Aspøy T. M. (2020), "Job quality through upskilling ? The case of the cleaning industry in the collective system of Norway", *Journal of Education and Work*, 33(3), pp. 229-241.
- Atramont A., Guida F., Mattei F., Matrat M., Cenee S., Sanchez M., Carton M., Menvielle G., Marrer E., Neri M., et al., (2016). Professional cleaning activities and lung cancer risk among women: results from the ICARE study, *J. Occup. Environ. Med*. 58 (6) (2016) 610–616.
- Barnier Frédérique, (2011). « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage », dans revue *Interrogations ?* N°12 – Quoi de neuf dans le salariat ?, juin 2011.
- Barthe, B. (2015). La déstabilisation des horaires de travail. In Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. La Découverte, Paris, 2015, 608 p.
- Ba Y, Huang H, Lerro CC, Li S, Zhao N, Li A, Ma S, Udelsman R, Zhang Y. (2016). Occupation and Thyroid Cancer: A Population-Based, Case-Control Study in Connecticut. *J Occup Environ Med*. 2016 Mar;58(3):299-305. doi: 10.1097/JOM.0000000000000637.

- Bao, S., Lin, J. H., Howard, N., & Lee, W. (2023, September). Development of Janitors' workload calculator. In Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting (Vol. 67, No. 1, pp. 1043-1048). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Beatriz (2023). Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? Dares analyses n°17. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-facteurs-influencent-la-capacite-des-salaries-faire-le-meme-travail-jusqua-la-retraite>.
- Bel, G., Fageda, X., & Warner, M. E. (2010). Is private production of public services cheaper than public production? A meta-regression analysis of solid waste and water services. *Journal of Policy Analysis and Management*, 29(3), 553-577.
- Bell A. F., Steele J. R. (2012), « Risk of musculoskeletal injury among cleaners during vacuuming », *Ergonomics*, vol. 55, n° 2, p. 237-247.
- Bello A, Quinn MM, Perry MJ, Milton DK. (2010). Quantitative assessment of airborne exposures generated during common cleaning tasks: a pilot study. *Environ Health*. 2010 Nov 30;9:76. doi: 10.1186/1476-069X-9-76.
- Benchehboune Marielle (2020), *Balayons les abus. Organisation syndicale dans le nettoyage*, Paris, Syllepse.
- Benelli, N. (2011). Divisions sexuelle et raciale du travail dans un sale boulot féminin. L'exemple du nettoyage en Suisse. *Raison présente*, 178(1), 95-104.
- Benelli Nathalie (2011), *Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot*, Editions Seismo, coll. « Questions de genre », Zurich, 2011, 218 pages.
- Benjamin, O. (2016) *Gendering Israel's outsourcing: The erasure of employees' caring skills*. Springer.
- Béranger R, Garlantézec R, Le Maner-Idrissi G, Lacroix A, Rouget F, Trowbridge J, Warembourg C, Monfort C, Le Gléau F, Jourdin M, Multigner L, Cordier S, Chevrier C. (2017). Prenatal Exposure to Glycol Ethers and Neurocognitive Abilities in 6-Year-Old Children: The PELAGIE Cohort Study. *Environ Health Perspect*. 2017 Apr;125(4):684-690. doi: 10.1289/EHP39.
- Berlinski, S. (2008). Wages and contracting out: does the Law of one price hold? *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), 59-75.
- Beroud S, Denis J-M, Desage G, Giraud G, Pelisse J. (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Ed. du Croquant.
- Béroud, S., & Bouffartigue, P. (Eds.). (2009). Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives? (pp. 127-146). Paris: La dispute.
- Bitzas S., Ma S., Pesanelli K., Zaia A. M. (2022), « Risk factors and impacts of slips, trips, and falls in janitorial populations: A literature review », *Applied Ergonomics*, n° 102 : 103745.
- Blair A, Zheng T, Linos A, Stewart PA, Zhang YW, Cantor KP. (2001). Occupation and leukemia: a population-based case-control study in Iowa and Minnesota. *Am J Ind Med*. 2001 Jul;40(1):3-14. doi: 10.1002/ajim.1066.

- Bosmans K., Mousaid S., De Cuyper N., Hardonk S., Louckx F., Vanroelen C. (2016), « Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers », *Journal of Vocational Behavior*, n° 92, p. 54-67.
- Bouffartigue, P. (2012). Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle. PUF.
- Bras P.-L. (2007), Réformer la tarification pour inciter à la prévention, rapport du groupe d'appui aux partenaires sociaux, La Documentation française. Paris.
- Brender J, Suarez L, Hendricks K, Baetz RA, Larsen R. (2002). Parental occupation and neural tube defect-affected pregnancies among Mexican Americans. *J Occup Environ Med*. 2002 Jul;44(7):650-6. doi: 10.1097/00043764-200207000-00011.
- Bret H. (2023). « L'université : un terrain de lutte pour les agents de nettoyage en sous-traitance ? », *Mouvements*, n°113, p. 40-51.
- Bret H., Serre D., Wagner A-C. (2022), *Le travail de nettoyage en pandémie. La mise à l'épreuve d'une relation d'emploi triangulaire*, DARES, Rapport n°47.
- Bretin H. (1995), « Nettoyer dans la ville », *Futur Antérieur*, n°4, 1995, p. 159-177.
- Bretin H. (1999), « Jeunes formés aux métiers de la propreté. Trajectoires et perspectives d'insertion dans le secteur du nettoyage », Bobigny, Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique, Convention de recherche MIRE-Université Paris XIII n 14/96, décembre.
- Bruchard W, Bajracharya A, Johnston NAC. (2023). Volatile Organic Compound Emissions from Disinfectant Usage in the Home and Office. *Environ Health Perspect*. 2023 Apr;131(4):47701. doi: 10.1289/EHP11916.
- Brugière, F. (2017). La sous-traitance en piste: les ouvriers de l'assistance aéroportuaire. Toulouse: Érès.
- Buchanan, S., Vossenias, P., Krause, N., et al. (2010). Occupational injury disparities in the US hotel industry. *American journal of industrial medicine*, 2010, vol. 53, no 2, p. 116-125.
- Burgel B. J., White M. C., Gillen M., Krause N. (2010), « Psychosocial Work Factors and Shoulder Pain in Hotel Room Cleaners », *American Journal of Industrial Medicine*, n° 53, p. 743-756.
- Burie, A., Devetter, F. et Valentin, J. (2024). Pourquoi former des « non-qualifiés » ? Le cas des agents d'entretien et des aides à domicile. *Formation emploi*, n° 166(2), 45-67. <https://shs-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-formation-emploi-2024-2-page-45?lang=fr>.
- Calvet, B., Riel, J., Couture, V., & Messing, K. (2012). Work organisation and gender among hospital cleaners in Quebec after the merger of « light » and « heavy » work classifications. *Ergonomics*, 55(2), 160-172. <https://doi.org/10.1080/00140139.2011.576776>.
- Campbell, I. (2017). Working-time flexibility: diversification and the rise of fragmented time systems. In Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., & Tavora, I. *Making work more equal*. Manchester University Press.

- Cartron D. (2005), « Engagement dans le travail et dans la grève chez McDonald's » in DENIS Jean-Michel (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, p. 251-268.
- Carton M, Guida F, Paget-Bailly S, Cyr D, Radoi L, Sanchez M, Schmaus A, Cénée S, Papadopoulos A, Menvielle G, Févotte J, Pilorget C, Molinié F, Bara S, Stücker I, Luce D. (2014). Occupation and head and neck cancer in women-Results of the ICARE study. *Am J Ind Med*. 2014 Dec;57(12):1386-97. doi: 10.1002/ajim.22394.
- Cavallari, J. M., Ahuja, M., Dugan, A. G., Meyer, J. D., Simcox, N., Wakai, S., & Garza, J. L. (2016). Differences in the prevalence of musculoskeletal symptoms among female and male custodians. *American journal of industrial medicine*, 59(10), 841-852.
- Chamkhi A. & Lainé F. (2022), « La place du diplôme et de l'expérience pour les employeurs : entre représentations, compétences attendues et spécificités du poste », *Formation Emploi*, 159, pp. 185-212.
- Chang J.-H., Wu J.-D., Liu C.-Y., Hsu D.-J. (2012), « Prevalence of Musculoskeletal Disorders and Ergonomic Assessments of Cleaners », *American Journal of Industrial Medicine*, n° 55, p. 593-604.
- Charles L. E., Loomis D., Demissie Z. (2009), « Occupational hazards experienced by cleaning workers and janitors: A review of the epidemiologic literature », *Work*, n° 34, p. 105-116.
- Chatti S., Kacem I., Maoua M., Kalboussi H., Ayem El Asmi M., Brahem A., El Guedri S., El Maalel O., Debbabi F., Mrizak N. (2019), « Impact des facteurs psychosociaux sur la santé mentale du personnel de nettoyage », *Annales Médico-Psychologiques*, n° 177, p. 364-369.
- Choi, S., & Shin, G. (2018). Effects of the center of mass of a stick vacuum cleaner on the muscle activities of the upper extremity during floor vacuuming. *Applied ergonomics*, 70, 1-5.
- Christensen BH, Thulstrup AM, Hougaard KS, Skadhauge LR, Hansen KS, Frydenberg M, Schlünssen V. (2013). Maternal occupational exposure to asthmogens during pregnancy and risk of asthma in 7-year-old children: a cohort study. *BMJ Open*. 2013 Apr 11;3(4):e002401. doi: 10.1136/bmjopen-2012-002401.
- Christensen BH, Thulstrup AM, Hougaard KS, Skadhauge LR, Hansen KS, Schlünssen V. (2013). Occupational exposure during pregnancy and the risk of hay fever in 7-year-old children. *Clin Respir J*. 2013 Apr;7(2):183-8. doi: 10.1111/j.1752-699X.2012.00300.x.
- Clausen PA, Frederiksen M, Sejbæk CS, Sørli JB, Hougaard KS, Frydendall KB, Carøe TK, Flachs EM, Meyer HW, Schlünssen V, Wolkoff P. (2020). Chemicals inhaled from spray cleaning and disinfection products and their respiratory effects. A comprehensive review. *Int J Hyg Environ Health*. 2020 Aug;229:113592. doi: 10.1016/j.ijheh.2020.113592.
- Collovald Annie et Mathieu Lilian (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n° 86, p. 119-143.
- Colt J.S., Karagas M.R., Schwenn M., Baris D., Johnson A., Stewart P., Verrill C., Moore L.E., Lubin J., Ward M.H., et al., (2011). Occupation and bladder cancer in a population- based case-control study in Northern New England, *Occup. Environ. Med.* 68 (4) (2011) 239–249.

- Cordier S, Ha MC, Ayme S, Goujard (1992). J. Maternal occupational exposure and congenital malformations. *Scand J Work Environ Health*. 1992 Feb;18(1):11-7. doi: 10.5271/sjweh.1613.
- Corteel D., Le Lay S. (dir.) (2011), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Érès.
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics*, 27(1), 9-16. [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(95\)00047-x](https://doi.org/10.1016/0003-6870(95)00047-x)
- Daubas-Letourneux V. (2021), *Accidents du travail. Des morts et des blessés invisibles*, Montrouge, Bayard.
- Daubas-Letourneux V. (2009), « Accidents du travail : des blessés et des morts invisibles », *Mouvements*, n° 58, p. 29-37.
- De Troeyer K, De Man J, Vandebroek E, Vanoirbeek JA, Hoet PH, Nemery B, Vanroelen C, Casas L, Ronsmans S. (2013). Identifying cleaning products associated with short-term work-related respiratory symptoms: A workforce-based study in domestic cleaners. *Environ Int*. 2022 Apr;162:107170. doi: 10.1016/j.envint.2022.107170.
- Debout F., Dejours C., Demaegdt C., Rolo D. (2022 [2013]), « Psychopathologie et psychodynamique du travail », EMC-Pathologie professionnelle et de l'environnement : [http://dx.doi.org/10.1016/S1877-7856\(22\)43156-4](http://dx.doi.org/10.1016/S1877-7856(22)43156-4).
- Dejours C. (2009), *Travail vivant*. Tome 1 et tome 2, Paris, Payot & Rivages.
- Delahaie Noémie et Fretel Anne (2021), *Vers un basculement de la branche vers l'entreprise ? Diversité des pratiques de négociations collectives et pluralité des formes d'articulation entre entreprise et branche*, Rapport pour l'IRES, mai 2021.
- Delgoulet, C., Weill-Fassina, A., & Mardon, C. (2011). Pénibilités des activités de service et santé des Agents Spécialisés des Écoles Maternelles. *Activités*, 08(1), Article 1. <https://doi.org/10.4000/activites.2493>
- Delvolvé, N. (1984). Ergonomie et toxicologie. *Le Travail Humain*, 47(3), 227-235.
- Denis, J. M. (2008). « Conventions collectives : quelle protection pour les salariés précaires. Le cas de la branche du nettoyage industriel », *Travail et emploi*, n°116, p. 45-56.
- Denis, J. M. (2009a). « Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault! » Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel. *Politix*, 22(1), 105-126.
- Denis, J. M. (2009b). « “Dans le nettoyage, c’est le chantier qui part en grève!” », in BEROUD Sophie et BOUFFARTIGUE Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 99-116.
- Denis, J. M. (2018). « Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté », *Sociologie du travail*, Vol. 60, n° 1 [en ligne]
- Desjonquères A. (2019), « Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ? », *DARES Analyses*, n°43.
- Devetter F.-X., Steinauer O., Abasabanye P. (2017), « L'expérimentation de l'externalisation de l'entretien dans les collèges - rapport pour le conseil départemental du Nord ».
- Devetter, F. X. (2019) Repousser l'âge de la retraite et la méconnaissance des réalités du travail. *Revue française de socio-Economie*, (0), 321-326.

- Devetter F. X. et J. Valentin, (2019), « Externaliser les services d'entretien des collèges: une économie pour les finances publiques? », *Revue française d'administration publique*, n° 4, pp. 1059-1075.
- Devetter, F. X., & Valentin, J. (2020). Polarisation et bas salaires: comment sortir certains emplois de l'impasse? Une analyse de la situation des salariés affectés aux tâches d'entretien 1. *Revue de l'OFCE*, (5), 5-38.
- Devetter, F. X., & Valentin, J. (2021). *Deux millions de travailleurs et des poussières-L'avenir des emplois du nettoyage dans une société*. Les petits matins.
- Devetter, F. X., & Valentin, J. (2024). Long day for few hours: impact of working time fragmentation on low wages in France. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 89-114.
- Djellal, F. (2002). Le secteur du nettoyage face aux nouvelles technologies. *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, (77), 37-à.
- Doumenc Saphia (2019), « Anarcho-syndicalisme et nettoyage : l'improbable politisation de la lutte par le recours juridique », *Sociologie du travail*, vol. 61, n°4.
- Doumenc Saphia (2021a), « Penser les (non-)mobilisations syndicales à l'aune de l'ancrage local : des femmes de ménage à Marseille et Lyon », *Espaces et sociétés*, n°183, p. 67-82.
- Doumenc Saphia (2021b), « Aux confins de la sous-traitance, travailler malgré tout : le cas des femmes de ménage », in : EDEY-GAMASSOU Claire et MIAS Arnaud (dir.), *Dé-libérer le travail*, Buenos Aires, Tesei, p. 189-213.
- Doumenc Saphia (2022), *Sociogenèse de l'engagement syndical en milieu populaire. Une enquête auprès de travailleuses de nettoyage à Lyon et à Marseille*, Thèse de science politique, Université Lumière Lyon 2.
- Douwes J, Slater T, Shanthakumar M, McLean D, Firestone RT, Judd L, Pearce N. (2017). Determinants of hand dermatitis, urticaria and loss of skin barrier function in professional cleaners in New Zealand. *Int J Occup Environ Health*. 2017 Apr;23(2):110-119. doi: 10.1080/10773525.2018.1427307.
- Drahokoupil, J. (Ed.). (2015). *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*. Etui.
- Dreyfus M., Ruffat M., Viet V., Voldman D. (dir.) (2006), *Se protéger, être protégé. Une histoire des Assurances sociales en France*, PUR, Rennes.
- Dryden R. et J. Stanford (2012) *The Unintended Consequences of Outsourcing Cleaning Work*. Canadian Centre for Policy Alternatives-Ontario, 2012.
- Dube A. et Kaplan, E. (2010). « Does outsourcing reduce wages in the low-wage service occupations? Evidence from janitors and guards », *ILR Review*, vol. 63, n° 2, pp. 287-306.
- Dumas O. (2021). Cleaners and airway diseases. *Curr Opin Allergy Clin Immunol*. 2021 Apr 1;21(2):101-109. doi: 10.1097/ACI.0000000000000710.
- Durand C., Ferré N. (2016), « Responsabilité des employeurs et financement des maladies professionnelles. Un éclairage à partir de l'exemple des cancers professionnels », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 18, n°1 [en ligne].

- Eber (2012). Les salariés de l'entreprise de propreté en péril? Cahier du SMT, n°26. <http://www.a-smt.org/cahiers/cahiers/cahier-26/26-34-proprete-peril.pdf>
- EFF Carine (2003a), « Journal d'une femme de chambre : la lutte improbable des salariées d'Arcade », *Vacarme*, n°23.
- EFF Carine (2003b), « Suite et fin d'une grève désaxée », *Vacarme*, n°24.
- Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. In P. Falzon, *Ergonomie constructive* (p. 1 16). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.falzo.2013.01.0001>.
- Ferriols, B. (2010). "Les écoles sont plus propres, mais les femmes se portent plus mal" *Hesamag* n°2. ; https://www.etui.org/sites/default/files/FR-HesaMag-02_2.pdf
- Ferreira de Macêdo, M. (2003). Femmes de ménage et veilleurs de nuit : une approche sexuée du travail précaire dans un hôtel en France. *Cahiers du Genre*, 2, 35, 189-208. <https://doi.org/10.3917/cdge.035.0189>
- Feaster, M., Krause, N., (2018). Job strain associated with increases in ambulatory blood and pulse pressure during and after work hours among female hotel room cleaners. *Am. J. Ind. Med.* 61 (6), 492–503. <https://doi.org/10.1002/ajim.22837>.
- Folletti I, Siracusa A, Paolucci G. (2017). Update on asthma and cleaning agents. *Curr Opin Allergy Clin Immunol.* 2017 Apr;17(2):90-95. doi: 10.1097/ACI.0000000000000349.
- Fong A. R., Pipher Z. R., Cudlip A. C., Holmes M. W.R. (2023). « Examining kinematics and muscle activity of the upper extremity while performing cleaning tasks: A pre-post shift evaluation », *International Journal of Industrial Ergonomics*, n° 93 : 103405.
- Flamand J. & Jolly C. (2022). « La prospective des métiers, une boussole pour les politiques emploi-formation », *L'Économie Politique*, 3, pp. 67 79.
- Gadbois, C. (2004). Les discordances psychosociales des horaires postés: questions en suspens. *Le travail humain*, 671(1), 63-85.
- Gadbois, C. & Prunier-Poulmaire, S. (2015). « Horaires postés et santé » in *Encyclopédie Médico-Chirurgicale, EMC, Pathologie professionnelle et de l'environnement*, Elsevier Masson SAS, vol.10, n°1, 16-785-A-10. Medline.
- Galey, L., Audignon, S., Witschger, O., Bau, S., Judon, N., Lacourt, A., & Garrigou, A. (2020). What does ergonomics have to do with nanotechnologies? A case study. *Applied Ergonomics*, 87(103116). <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103116>.
- Gamperiene M., Nygård J. F., Sandanger I., Wærsted M., Bruusgaard D. (2006). « The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway », *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 1, 24 : <https://doi.org/10.1186/1745-6673-1-24>.
- Ganzeboom, H. B., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social science research*, 25(3), 201-239.
- Garlantézec R, Monfort C, Rouget F, Cordier S. (2009). Maternal occupational exposure to solvents and congenital malformations: a prospective study in the general population. *Occup Environ Med.* 2009 Jul;66(7):456-63. doi: 10.1136/oem.2008.041772.

- Garza JL, Cavallari JM, Wakai S, Schenck P, Simcox N, Morse T, Meyer JD, Cherniack M. (2015). Traditional and environmentally preferable cleaning product exposure and health symptoms in custodians. *Am J Ind Med*. 2015 Sep;58(9):988-95. doi: 10.1002/ajim.22484. Epub 2015 Jun 4.
- Geay M. et Souquet C. (2018) « Le secteur du nettoyage », *Insee première*, n° 1690.
- Gerrard, J., & Barron, R. (2020). Cleaning public education: the privatisation of school maintenance work. *Journal of Educational Administration and History*, 52(1), 9-21.
- Green Deirdre R., Gerberich Susan Goodwin, Kim Hyun, Ryan Andrew D., McGovern Patricia M., Church Timothy R., Schwartz Adam, Arauz Rony F. (2019), "Knowledge of work-related injury reporting and perceived barriers among janitors", *Journal of Safety Research*, 69, p. 1-10.
- Grégoire, D. (2010). "Ils sont usés à tous points de vue". In In ETUI, The European Trade Union Institute, 13/26, from <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/nettoyage-des-travailleurs-sous-haute-pression>.
- Godet F. et Sueur E. (2022) Percevoir un bas salaire dans le secteur privé : seule une petite majorité s'en est sortie quatre ans plus tard, *Insee Première* • n° 1923 • Septembre 2022.
- Goldschmidt D. et Schmieder, J. F. (2017), « The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 132, n° 3, pp. 1165-1217.
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Rapport du collège d'expertise, de suivi des risques psychosociaux au travail. La Documentation Française.
- Gosselin, A., Melchior, M., Desprat, D., Devetter, F. X., Pannetier, J., Valat, E., & Memmi, S. (2021). Were immigrants on the frontline during the lockdown? Evidence from France. *European journal of public health*, 31(6), 1278-1281.
- Gravier M. et Thibault M-N. (2012). « Quand les nettoyeurs du métro se mettent en grève », *Plein droit*, vol. 93, n°2, p. 36-40.
- Green Deirdre R., Gerberich Susan Goodwin, Kim Hyun, Ryan Andrew D., McGovern Patricia M., Church Timothy R., Schwartz Adam, Arauz Rony F. (2019). "Knowledge of work-related injury reporting and perceived barriers among janitors", *Journal of Safety Research*, 69, p. 1-10.
- Grégoire, D (2010) "Ils sont usés à tous points de vue", *Hesamag* n°2. ; https://www.etui.org/sites/default/files/FR-HesaMag-02_2.pdf
- Guida F, Papadopoulos A, Menvielle G, Matrat M, Févotte J, Cénée S, Cyr D, Schmaus A, Carton M, Paget-Bailly S, Radoï L, Tarnaud C, Bara S, Trétarre B, Luce D, Stücker I. (2011). Risk of lung cancer and occupational history: results of a French population-based case-control study, the ICARE study. *J Occup Environ Med*. 2011 Sep;53(9):1068-77. doi: 10.1097/JOM.0b013e318229ab2e.
- Guilloneau Maud et Serverin Évelyne (2015). « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice*, n°135.
- Harley KG, Calderon L, Nolan JES, Maddalena R, Russell M, Roman K, Mayo-Burgos S, Cabrera J, Morga N, Bradman A. (2021). Changes in Latina Women's Exposure to Cleaning

- Chemicals Associated with Switching from Conventional to "Green" Household Cleaning Products: The LUCIR Intervention Study. *Environ Health Perspect.* 2021 Sep;129(9):97001. doi: 10.1289/EHP8831.
- Helffter Clémence et Lanseman Oriane, (2024). "Sortir les mères seules de la pauvreté grâce à l'emploi : mais quel emploi ? ", *The Conversation*, 12 mai 2024.
- Herdt-Losavio ML, Lin S, Chapman BR, Hooiveld M, Olshan A, Liu X, DePersis RD, Zhu J, Druschel CM. (2010). Maternal occupation and the risk of birth defects: an overview from the National Birth Defects Prevention Study. *Occup Environ Med.* 2010 Jan;67(1):58-66. doi: 10.1136/oem.2009.048256.
- Herod A. et Aguiar LLM., (2006). Introduction: Cleaners and the Dirty Work of Neoliberalism. *Antipode* 38(3):425 – 434. DOI: 10.1111/j.0066-4812.2006.00587.x
- Holley, S. (2014). The monitoring and enforcement of labour standards when services are contracted out. *Journal of Industrial Relations*, 56(5), 672-690.
- Hsieh Y.-C., Apostolopoulos Y., Hatzudis K., Sönmez S. (2014), « Occupational Exposures and Health Outcomes Among Latina Hotel Cleaners », *Hispanic Health Care International*, vol. 12, n° 1, p. 6-15.
- Holley, S., & Rainnie, A. (2012). Who Cleans Up? The Declining Earnings Position of Cleaners in Australia. *The Economic and Labour Relations Review: ELRR*, 23(1), 143-160
- Hughes E. C. ([1951] 1996), « Le travail et le soi », in E. C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, École des hautes études en sciences sociales, p. 75-85
- Hughes, E. C. (1956). Social role and the division of labor. *The Midwest Sociologist*, 18(2), 3-7.
- Imbert, A. (2022). Quand les ATSEM entrent en classe. Histoire d'une lutte juridictionnelle à l'école maternelle. *La nouvelle revue du travail*, (20).
- Ish J., Ruiz de Porras D. G., Whitworth K. W. (2020), « Mental wellbeing among Hispanic female domestic cleaners », *Archives of Public Health*, n° 78 : <https://doi.org/10.1186/s13690-020-0390-9>.
- Jobert Annette, (2003). « Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ? », *Travail et emploi*, 2003, n°95, p. 5-26.
- Jounin N., Paternoster L. (2009). « Un patron peut en cacher un autre. Sous-traitance et intérim dans les secteurs du bâtiment et du nettoyage », *Savoir/Agir*, 2009, n°10, p. 13-22.
- Judon, N. (2017). Rendre possible un espace intermédiaire de dialogue pour co-construire de nouvelles solutions de prévention dans un contexte d'incertitude. Cas des travaux de revêtements routiers [Thèse en ergonomie]. Université de Bordeaux.
- Judon, N., Galey, L., Saint Dizier de Almeida, V., & Garrigou, A. (2019). Contributions of participatory ergonomics to the involvement of workers in chemical risk prevention projects. *Work*, 64(3), 651 660. <https://doi.org/10.3233/WOR-193001>.
- Karasek R., Theorell T. (1990), *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York; Basic Books

- Karr G, Nicolas M, Maupetit F, Ramel M. (2021). Cleaning product emissions and indoor built environments: Exposure and health risk assessments from experiments under realistic indoor conditions. *Building and Environment*. 2021; Volume 206, 108384.
- Keim-Bagot M. (2015). De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel. Enjeux et perspectives, Dalloz.
- Kesselman Donna, Sauviat Catherine (2017). « Les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », *Chronique internationale de l'IRES*, n°160, p. 19-37.
- Khetan P, Boffetta P, Luce D, Stucker I, Curado MP, Menezes A, Wunsch-Filho V, Ahrens W, Lagiou P, Serraino D, Richiardi L, Kjaerheim K, Conway D, Thomson P, Muscat J, Mates D, Ramroth H, Menvielle G, Vaughan TL, Brenner H, Lee YA, La Vecchia C, Hashibe M, Hashim D. (2019). Occupations and the Risk of Head and Neck Cancer: A Pooled Analysis of the International Head and Neck Cancer Epidemiology (INHANCE) Consortium. *J Occup Environ Med*. 2019 May;61(5):397-404. doi: 10.1097/JOM.0000000000001563.
- Kim J, Langlois PH, Herdt-Losavio ML, Agopian AJ. (2016). A Case-Control Study of Maternal Occupation and the Risk of Orofacial Clefts. *J Occup Environ Med*. 2016 Aug;58(8):833-9. doi: 10.1097/JOM.0000000000000807.
- Kim J, Langlois PH, Mitchell LE, Agopian AJ. (2018). Maternal occupation and the risk of neural tube defects in offspring. *Arch Environ Occup Health*. 2018;73(5):304-312. doi: 10.1080/19338244.2017.1356259.
- Kim, J. J. (2021). Violations of the US minimum wage laws: A method of wage theft. *Journal of Economic Issues*, 55(4), 977-998.
- Knotter Ad (2017), « Justice for Janitors Goes Dutch. Precarious Labour and Trade Union Response in the Cleaning Industry (1988-2012) : A Transnational History », *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*, n°62, p. 1-35.
- Knutsson, A., & Bøggild, H. (2010). Gastrointestinal disorders among shift workers. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 85-95.
- Koehoorn, M., Ostry, A., Hossain, S., & Village, J. (2011). Injury risk associated with physical demands and school environment characteristics among a cohort of custodial workers. *Ergonomics*, 54(8), 767-775.
- Kojima R, Shinohara R, Kushima M, Horiuchi S, Otawa S, Yokomichi H, Akiyama Y, Ooka T, Miyake K, Yamagata Z. (2022). Japan Environment and Children's Study Group. Prenatal occupational disinfectant exposure and childhood allergies: the Japan Environment and Children's study. *Occup Environ Med*. 2022 Aug;79(8):521-526. doi: 10.1136/oemed-2021-108034.
- Krause N., Rugulies R., Maslach C. (2010), « Effort-Reward Imbalance at Work and Self-Rated Health of Las Vegas Hotel Room Cleaners », *American Journal of Industrial Medicine*, n° 53, p. 372-386.
- Kumar R., Kumar S. (2008), « Musculoskeletal risk factors in cleaning occupation: A literature review », *International Journal of Industrial Ergonomics*, n° 38, p. 158-170.

- Kumar, S., Salwe, K., Hood, J., (2011). Nonfatal occupational injury rates and musculoskeletal symptoms among housekeeping employees of a hospital in Texas. *J. Environ. Pub. Health*. <https://doi.org/10.1155/2011/382510>, 2011.
- Kyung M., Collman N., Domeracki S., Hong O., Lee S.-J. (2022). « Racial and Ethnic Differences in the Perceptions of Health, Work Environment and Experiences of Work-Related Symptoms Among Cleaning Workers », *Journal of Immigrant and Minority Health*, n° 24, p. 1398-1407.
- Lacey, K. (2014). The business of school maintenance. *District Administration*, 50(3), 76-81.
- Lachaud M. H. (2012). Compétences issues de l'expérience : un levier pour les formations à l'écrit ? Le cas des métiers de la propreté », in *Expérience et professionnalisation dans les champs de la formation et du travail ; état des lieux et nouveaux enjeux. Actes du Colloque international francophone « Expérience 2012 »*, Lille (France) 26, 27, 28 septembre.
- Lallement Michel (2008). *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 2^e éd.
- Laursen B., Sjøgaard K., Sjøgaard G. (2003). « Biomechanical model predicting electromyographic activity in three shoulder muscles from 3D kinematics and external forces during cleaning work », *Clinical Biomechanics*, n° 18, p. 287-295.
- Le Dilosquer P.-Y. (2021). Travail et valeur servicielle dans les modèles économiques des entreprises de propreté, Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université Paris Cité.
- Lefrançois, M., Messing, K., & Saint-Charles, J. (2017). Time control, job execution and information access : Work/family strategies in the context of low-wage work and 24/7 schedules. *Community, Work & Family*, 20(5), 600-622. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1379950>
- Lee S, Povey A, Seed M, Van Tongeren M, (2024). Respiratory and other hazard characteristics of substances in cleaning products used in healthcare centres in England and Wales. *Safety and Health at Work 2024* (In Press, Corrected Proof). <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.04.007>.
- Lee W., Yragui N. L., Anderson N. J., Howard N., Lin J.-H., Bao S. (2022). « The job demand-control-support model and work-related musculoskeletal complaints in daytime and nighttime janitors: The mediating effect of burnout », *Applied Ergonomics*, n° 105 : 103836.
- Lefrançois, M., Messing, K., & Saint-Charles, J. (2017). Time control, job execution and information access : Work/family strategies in the context of low-wage work and 24/7 schedules. *Community, Work & Family*, 20(5), 600 622. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1379950>
- Lefrancois, M., Saint-Charle, J., & Messing, K. (2017). Marge de manœuvre pour concilier vie familiale et horaires atypiques d'agentes et d'agents de nettoyage du secteur des transports. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72(1), 99 122.
- Le Lay S. (2015), « Être éboueur-e à Paris », *Travail, genre et sociétés*, 33, p. 105-121
- Lemire P, Chevallier E, Lyon-Caen S, Sévin E, Boudier A, Pacheco Da Silva E, De Thuin C, Slama R, Dumas O, Siroux V, Le Moual N. (2022). SEPAGES Study Group. Association between household cleaning product profiles evaluated by the Ménag'Score® index and

- asthma symptoms among women from the SEPAGES cohort. *Int Arch Occup Environ Health*. 2022 Oct;95(8):1719-1729. doi: 10.1007/s00420-022-01860-w.
- Lengagne P. (2012). *Assurance et prévention des risques liés au travail*, Thèse de doctorat de sciences économiques, Université Paris Dauphine.
- Lengagne P., Afrite A. (2016). « Tarification à l'expérience, incidence des troubles musculo-squelettiques et arrêts de travail », *Questions d'économie de la santé*, n°215.
- Lengagne P. (2017). « Inciter les entreprises à améliorer la santé au travail. La tarification à l'expérience dans les systèmes d'assurance des risques professionnels », *Regards*, n°51, pp. 51-61.
- Lengagne P. (2023). « La tarification à l'expérience est-elle un instrument efficace d'incitation à la prévention ? », *Regards EN3S*, n°61, p. 143-150.
- Lennerhä, M., Akerstedt, T., & Hambræus, L. (1994). Nocturnal eating and serum cholesterol of three-shift workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 20(6), 401-406. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1381>.
- Leplat, J., & Cuny, X. (1977). Chapitre 3. Les conditions de travail : Aperçu général. In *Introduction à la psychologie du travail* (1ère édition). PUF.
- Lieber Marylène, Pochic Sophie, Serre Delphine (2019). « Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? », *Travail, genre et sociétés*, n°42, p. 165-170.
- Li X, Sundquist J, Kane K, Jin Q, Sundquist K. (2010). Parental occupation and preterm births: a nationwide epidemiological study in Sweden. *Paediatr Perinat Epidemiol*. 2010 Nov;24(6):555-63. doi: 10.1111/j.1365-3016.2010.01149.x.
- Lim M. C., Lukman K. A., Giloi N., Lim J. F., Avoi R., Rahim S. S. S. A., Jeffree M. S. (2022). « Prevalence of upper limb musculoskeletal disorders and its associated risk factors among janitorial workers: A cross-sectional study », *Annals of Medicine and Surgery*, n° 73: 103201.
- Lin S, Herdt-Losavio ML, Chapman BR, Munsie JP, Olshan AF, Druschel CM (2013). National Birth Defects Prevention Study. Maternal occupation and the risk of major birth defects: a follow-up analysis from the National Birth Defects Prevention Study. *Int J Hyg Environ Health*. 2013 Jun;216(3):317-23. doi: 10.1016/j.ijheh.2012.05.006.
- Lin J.-H., Lee W., Smith C. K., Yragui N. L., Foley M., Shin G. (2022), « Cleaning in the 21st Century: The musculoskeletal disorders associated with the centuries-old occupation: A literature review », *Applied Ergonomics*, n° 105 : 103839
- Lin N, Rosemberg MA, Li W, Meza-Wilson E, Godwin C, Batterman S. (2021). Occupational exposure and health risks of volatile organic compounds of hotel housekeepers: Field measurements of exposure and health risks. *Indoor Air*. 2021 Jan;31(1):26-39. doi: 10.1111/ina.12709.
- Lindberg JE, Quinn MM, Gore RJ, Galligan CJ, Sama SR, Sheikh NN, Markkanen PK, Parker-Vega A, Karlsson ND, LeBouf RF, Virji MA. (2021). Assessment of home care aides' respiratory exposure to total volatile organic compounds and chlorine during simulated bathroom cleaning: An experimental design with conventional and "green" products. *J Occup Environ Hyg*. 2021 Jun;18(6):276-287. doi: 10.1080/15459624.2021.1910280.

- Lippel K., (1999). « Workers' Compensation and Stress: Gender and Access to Compensation », *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 22, n°1, p. 79-89.
- Lippel K. et Cox R., (2012). « Invisibilité des lésions professionnelles et inégalités de genre : le rôle des règles et pratiques juridiques », in THEBAUD-MONY Annie, DAUBAS-LETOURNEUX Véronique, FRIGUL Nathalie, JOBIN Paul (dir.), *Santé au travail. Approches critiques*, Paris, La Découverte, p. 153-179.
- Liu Y.-P., Chen H.-C., Hong W.-H., Weng W.-C. (2022), « Effects of different tools and working height on physical workload in vertical cleaning tasks applying ambient control techniques », *Applied Ergonomics*, n°104 : 103818.
- Lizé, L. (2021). Conditions de travail dans la sous-traitance: une enquête auprès de salariés du nettoyage et de la sécurité. *Dé-libérer le travail? 2021*, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias (coord.), Edition Teseo, Buenos Aires, 215-238.
- López-Goñi, J. J., Haro, B., & Fernández-Suárez, I. (2023). The relationship between perceived health and psychosocial risk in women in the service sector (cleaning). *WORK*, 75(1), 135-143. <https://doi.org/10.3233/WOR-205137>
- Lorente C, Cordier S, Bergeret A, De Walle HE, Goujard J, Aymé S, Knill-Jones R, Calzolari E, Bianchi F. (2000). Maternal occupational risk factors for oral clefts. Occupational Exposure and Congenital Malformation Working Group. *Scand J Work Environ Health*. 2000 Apr;26(2):137-45. doi: 10.5271/sjweh.523.
- Lovén K, Gudmundsson A, Assarsson E, Kåredal M, Wierzbicka A, Dahlqvist C, Nordander C, Xu Y, Isaxon C. (2023). Effects of cleaning spray use on eyes, airways, and ergonomic load. *BMC Public Health*. 2023 Jan 13;23(1):99. doi: 10.1186/s12889-022-14954-4.
- Lucas D, Robin C, Vongmany N, Dewitte JD, Loddé B, Pougnet R, Larabi L; RNV3P members. (2023). Main Causal Agents of Occupational Asthma in France, Reported to the National Network for Occupational Disease Vigilance and Prevention (RNV3P) 2001-2018. *Ann Work Expo Health*. 2023 Mar 15;67(3):297-302. doi: 10.1093/annweh/wxac079.
- McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry NM, Nolin AD, Robert D. (1988). Prematurity and work in pregnancy. *Br J Ind Med*. 1988 Jan;45(1):56-62. doi: 10.1136/oem.45.1.56.
- McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry N, Delorme C, D-Nolin A, Robert D. (1987). Occupation and pregnancy outcome. *Br J Ind Med*. 1987 Aug;44(8):521-6. doi: 10.1136/oem.44.8.521.
- McLean D, Mannetje A', Dryson E, Walls C, McKenzie F, Maule M, Cheng S, Cunningham C, Kromhout H, Boffetta P, Blair A, Pearce N. (2009). Leukaemia and occupation: a New Zealand Cancer Registry-based case-control Study. *Int J Epidemiol*. 2009 Apr;38(2):594-606. doi: 10.1093/ije/dyn220.
- Mehta AJ, Adam M, Schaffner E, Barthélémy JC, Carballo D, Gaspoz JM, Rochat T, Schindler C, Schwartz J, Zock JP, Künzli N, Probst-Hensch N; SAPALDIA Team. (2012). Heart rate variability in association with frequent use of household sprays and scented products in SAPALDIA. *Environ Health Perspect*. 2012 Jul;120(7):958-64. doi: 10.1289/ehp.1104567.
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2010). The role of pre-training interventions in learning : A meta-analysis and integrative review. *Human Resource Management Review*, 20(4), 261-282. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.05.001>.

- Messing, K., Haentjens, Ch., & Doniol-Shaw, Gh. (1992). L'invisible Nécessaire : L'activité De Nettoyage Des Toilettes Sur Les Trains De Voyageurs En Gare. *Le Travail Humain*, 55(4), 353-370.
- Messing, K., Doniol-Shaw, G., & Haëntjens, C. (1993). Sugar and Spice and Everything Nice : Health Effects of the Sexual Division of Labor Among Train Cleaners. *International Journal of Health Services*, 23(1), 133-146.
- Messing, K. (1998). Hospital trash : Cleaners speak of their role in disease prevention. *Medical Anthropology Quarterly*, 12(2), 168-187. <https://doi.org/10.1525/maq.1998.12.2.168>
- Messing K., C. Chatigny et J. Courville, (1998). « 'Light' and 'heavy' work in the housekeeping service of a hospital », *Applied ergonomics*, vol. 29, n° 6, pp. 451-459.
- Messing, K. (2000). La santé des travailleuses: La science est-elle aveugle? traduction et mise à jour de One-eyed Science. Éditions du remue-ménage (Montréal) avec Octarès (Toulouse).
- Messing, K. (2017). A Feminist Intervention That Hurt Women : Biological Differences, Ergonomics, and Occupational Health: Une intervention féministe qui a nui aux femmes: différences biologiques, égalité, ergonomie et santé au travail. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(3), 304-318. <https://doi.org/10.1177/1048291117724800>
- Messing, K. (2021) Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité. [traduit de l'anglais par Geneviève Boulanger, titre original : Bent out of shape: Shame, Solidarity, and Women's Bodies at Work] Montréal. Écosociété. 279 pages.
- Mirabelli MC, Vizcaya D, Martí Margarit A, Antó JM, Arjona L, Barreiro E, Orriols R, Gimenez-Arnau A, Zock JP. (2012). Occupational risk factors for hand dermatitis among professional cleaners in Spain. *Contact Dermatitis*. 2012 Apr;66(4):188-96. doi: 10.1111/j.1600-0536.2011.02023.x.
- Moayed-Nia S, Pasquet R, Siemiatycki J, Koushik A, Ho V. (2022). Occupational Exposures and Lung Cancer Risk-An Analysis of the CARTaGENE Study. *J Occup Environ Med*. 2022 Apr 1;64(4):295-304. doi: 10.1097/JOM.0000000000002481.
- Mohammed-Brahim, B., & Garrigou, A. (2009). Une approche critique du modèle dominant de prévention du risque chimique. *Activités*, 06(1). <https://doi.org/10.4000/activites.2086>
- Monin, R., & Castillo, M. S. (2018). L'effet du CICE sur les prix : une double analyse sur données sectorielles et individuelles. Document de Travail de l'INSEE.
- Morales-Suárez-Varela MM, Toft GV, Jensen MS, Ramlau-Hansen C, Kaerlev L, Thulstrup AM, Llopis-González A, Olsen J, Bonde JP. (2011). Parental occupational exposure to endocrine disrupting chemicals and male genital malformations: a study in the Danish National Birth Cohort study. *Environ Health*. 2011 Jan 14;10(1):3. doi: 10.1186/1476-069X-10-3.
- Mori, A. (2017). The impact of public services outsourcing on work and employment conditions in different national regimes. *European Journal of Industrial Relations*, 23(4), 347-364.
- Nielsen K., Albertsen K., Brenner S.-O., Smith-Hansen L., Roepstorff C. (2009), « Comparing working conditions and physical and psychological health complaints in four occupational

- groups working in female-dominated workplaces », *International Archives of Occupational and Environmental Health*, n° 82, p. 1229-1239.
- Nizzoli Cristina (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*, Paris, Presses Universitaires de France.
- OCDE (2021), "La montée de l'externalisation nationale et ses conséquences pour les travailleurs à bas salaire", in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021: Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f4494cf0-fr>.
- Ohlsson, H. (2003). Ownership and production costs: Choosing between public production and contracting-out in the case of Swedish refuse collection. *Fiscal Studies*, 24(4), 451-476.
- Öhrling T., Kumar R., Abrahamsson L. (2012), « Assessment of the development and implementation of tools in contract cleaning », *Applied Ergonomics*, n° 43, p. 687-694.
- Okui T. (2023). Difference in risk of preterm and small-for-gestational-age birth depending on maternal occupations in Japan. *BMC Res Notes*. 2023 Oct 5;16(1):259. doi: 10.1186/s13104-023-06539-0.
- Olesen K., Carneiro I. G., Jørgensen M. B., Rugulies R., Rasmussen C. D. N., Søgaard K., Holtermann A., Flyvholm M.-A. (2012), « Associations between psychosocial work environment and hypertension among non-Western immigrant and Danish cleaners », *International Archives of Occupational and Environmental Health*, n° 85, p. 829-835.
- Onisep (2017). Les métiers de la propreté et des services associés. Zoom métiers.
- Pacheco Da Silva E, Sit G, Goldberg M, Leynaert B, Nadif R, Ribet C, Roche N, Zins M, Varraso R, Dumas O, Le Moual N. (2022). Household use of green and homemade cleaning products, wipe application mode, and asthma among French adults from the CONSTANCES cohort. *Indoor Air*. 2022 Jul;32(7):e13078. doi: 10.1111/ina.13078.
- Pacheco Da Silva E, Varraso R, Lenzotti AM, Fezeu LK, Sit G, Galan P, Hercberg S, Touvier M, Paris C, Dumas O, Le Moual N. (2024). Household Use of Green Cleaning Products, Disinfecting Wipes, and Asthma Control Among Adults. *J Allergy Clin Immunol Pract*. 2024 Apr;12(4):919-926.e7. doi: 10.1016/j.jaip.2023.12.029.
- Paget-Bailly S, Guida F, Carton M, Menvielle G, Radoï L, Cyr D, Schmaus A, Cénée S, Papadopoulos A, Févotte J, Pilorget C, Velten M, Guizard AV, Stücker I, Luce D. (2013). Occupation and head and neck cancer risk in men: results from the ICARE study, a French population-based case-control study. *J Occup Environ Med*. 2013 Sep;55(9):1065-73. doi: 10.1097/JOM.0b013e318298fae4.
- Paiva M. (2016). De l'invisibilité des cancers d'origine professionnelle à l'invisibilisation des risques cancérigènes dans le travail des femmes. Une analyse à partir de l'enquête permanente du GISCOP93, Doctorat de sociologie, Université de Paris 8.
- Patti MA, Henderson NB, Gajjar P, Eliot M, Jackson-Browne M, Braun JM. (2021). Gestational triclosan exposure and infant birth weight: A systematic review and meta-analysis. *Environ Int*. 2021 Dec;157:106854. doi: 10.1016/j.envint.2021.106854.
- Pavageau, P. (2005). Au-delà des horaires, le poids du travail sur la santé des travailleurs postés: étude ergonomique auprès des personnels de surveillance des établissements pénitentiaires (Doctoral dissertation, Paris, CNAM).

- Pavageau, P. (2006). Les effets conjoints du travail et des horaires alternants sur la santé des agents de surveillance des établissements pénitentiaires. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, (8-2).
- Peek, M., Wagner, J., Tang, H., Baker, D., Chin, M., (2011). Self-reported racial/ethnic discrimination in healthcare and diabetes outcomes. *Med. Care* 49 (7), 618–625. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e318215d925>.
- Perez C. (2009), Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation Emploi*, 105, pp. 5-19.
- Perez, C., & Coutrot, T. (2022). Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire. Seuil.
- Perraudin C., Petit H., Thèvenot N., Tinel B. et Valentin J., (2014). « Inter-firm Dependency and Employment Inequalities: Theoretical Hypotheses and Empirical Tests on French 175 Subcontracting Relationships », *Review of Radical Political Economics*, vol. 42, n° 2, pp. 199- 220, June 2014.
- Perraudin, C., Thevenot, N., Tinel, B., & Valentin, J. (2006). Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail: une analyse économique. *Économie et institutions*, (9), 35-55.
- Perraudin, Corrine, Nadine Thevenot, Sophie Dessein. (2022). Conditions de travail et préventions des risques professionnels dans le travail en sous-traitance : une étude quantitative. [Contrat] 33, Dares. 2022. (hal-03239644).
- Ponge R. (2020). « Un droit des corps meurtris. Retour sur les ressorts de la résistance du système des tableaux aux souffrances physiques », in Catherine Cavalin, Emmanuel Henry, Jean-Noël Jouzel, Jérôme Pélisse (dir.), *Cent ans de sous-reconnaissance des maladies professionnelles*, Paris, Presses des Mines, p. 107-124.
- Probst I., (2014). « Genre et reconnaissance des maladies professionnelles. Le cas de la Suisse », *Raison présente*, n°190, p. 69-79.
- Probst I., (2009). « La dimension de genre dans la reconnaissance des TMS comme maladies professionnelles », *Pistes*, 11-2 [en ligne]
- Prunier-Poulmaire S., Gadbois C. et Foret J. (1997). Unfavorable effects of 6-hour shift system. *International Journal of Occupational Environmental Health*, 1997. 3(2);100-107.
- Prunier-Poulmaire, S., Gadbois, C., Volkoff, S. (1998). Combined effects of shift systems and work requirements on customs officers”, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 1998;24 Suppl 3 :134-40. SCImago Journal Rank
- Prunier-Poulmaire, S. (2015). “Décalage d'horaires et autres contraintes de travail », in *Les risques du travail - Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, sous la direction A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel, S. Volkoff. - Éditions La Découverte, 608 p.
- Puech Isabelle (2004), « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail*, vol. 46, n°2, p. 150-167.
- Puech Isabelle (2005a), « Mayant Faty, ménages et remue-ménage d'une femme de chambre », *Travail, genre et sociétés*, n°13, p. 5-25.

- Puech Isabelle (2005b), *Dérégulation du temps de travail et recompositions du marché du travail : inégalités entre les sexes, disparités entre femmes : trois figures du salariat féminin du secteur tertiaire*, doctorat de sociologie, Université de Paris 8.
- Puech Isabelle (2006), « Femmes et immigrées : corvéables à merci », *Travail, genre et sociétés*, n°16, p. 39-51.
- Quinn MM, Henneberger PK; National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), National Occupational Research Agenda (NORA) (2015). Cleaning and Disinfecting in Healthcare Working Group; Braun B, Delclos GL, Fagan K, Huang V, Knaack JL, Kusek L, Lee SJ, Le Moual N, Maher KA, McCrone SH, Mitchell AH, Pechter E, Rosenman K, Sehulster L, Stephens AC, Wilburn S, Zock JP. Cleaning and disinfecting environmental surfaces in health care: Toward an integrated framework for infection and occupational illness prevention. *Am J Infect Control*. 2015 May 1;43(5):424-34. doi: 10.1016/j.ajic.2015.01.029.
- Rabelo, V. C., & Mahalingam, R. (2019). "They really don't want to see us": How cleaners experience invisible 'dirty' work. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.010>.
- Radon K., Llanqui U., Arce A., Herrera R., Herbig B., Nowak D., Parra M. (2016), « Job strain, bullying and violence at work and asthma in Peruvian cleaners: A cross-sectional analysis », *Journal of Asthma*, vol. 53, N° 10, p. 1018-1025.
- Ragainne, A. (2016). Gérer les agents des collèges en situation de double autorité, entre risques et opportunités. *Gestion et management public*, 5(3), 45-60.
- Reulen RC, Kellen E, Buntinx F, Zeegers MP. (2007). Bladder cancer and occupation: a report from the Belgian case-control study on bladder cancer risk. *Am J Ind Med*. 2007 Jun;50(6):449-54. doi: 10.1002/ajim.20469.
- Reyssat François (2015). Dominations et résistances au travail. Enquête sur l'expérience corporelle des ouvrières et ouvriers du nettoyage, Doctorat de sociologie, Université Paris Diderot 7.
- Richiardi L., Boffetta P., Simonato L., Forastiere F., Zambon P., Fortes C., Gaborieau V., Merletti F., (2004). Occupational risk factors for lung cancer in men and women: a population-based case-control study in Italy, *Cancer Causes Control* 15 (3) (2004) 285–294.
- Rix BA, Lynge E. (1996). Cancer incidence in Danish health care workers. *Scand J Soc Med*. 1996 Jun;24(2):114-20. doi: 10.1177/140349489602400205.
- Ronsmans S, Le Moual N, Dumas O. (2023). Update on irritant-induced occupational asthma. *Curr Opin Allergy Clin Immunol*. 2023 Apr 1;23(2):63-69. doi: 10.1097/ACI.0000000000000884. Epub 2022 Dec 2. PMID: 36729951.
- Royer S. (2019), « Analyse des interactions verbales dans la relation enseignant-élèves en lycée professionnel pour la formation des travailleurs migrants dans le secteur de la propreté », in 54^{ème} Congrès International Société d'Ergonomie de Langue Française.
- Rugulies R., Scherzer T., Krause N. (2008), « Associations between Psychological Demands, Decision Latitude, and Job Strain with Smoking in Female Hotel Room Cleaners in Las Vegas », *International Journal of Behavioral Medicine*, n° 15, p. 34-43.

- Sales E. C., Santana V. S. (2003), « Depressive and Anxiety Symptoms Among Housemaids », *American Journal of Industrial Medicine*, n° 44, p. 685-691.
- Salin Frédéric (2020), « Inégalités sociales et judiciaires aux prud'hommes : le cas des référés », *Droit et société*, vol. 106, n°3, p. 567-585.
- Sauviat Catherine (1997). *Le nettoyage industriel : un marché de service gouverné par la demande. France, Etats-Unis, Suède*, Document de travail n°97.01, IRES, 1997.
- Savitz DA, Olshan AF, Gallagher K. (1996). Maternal occupation and pregnancy outcome. *Epidemiology*. 1996 May;7(3):269-74. doi: 10.1097/00001648-199605000-00009.
- Scandella Fabienne, (2009). « Renouveau syndical dans le secteur du nettoyage. La campagne londonienne « Justice for Cleaners » », in BEROUD Sophie et BOUFFARTIGUE Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009, p. 117-131.
- Scandella, F. (2010). Les dessous d'une industrie en pleine expansion. In Laurent Vogel. *Nettoyage : des travailleurs sous haute pression*. In ETUI, The European Trade Union Institute, 13/26, from <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/nettoyage-des-travailleurs-sous-haute-pression>
- Scherzer T., Rugulies R. et Krause N. (2005), « Work-Related Pain and Injury and Barriers to Workers' Compensation Among Las Vegas Hotel Room Cleaners », *American Journal of Public Health*, vol. 95, n°3, p. 483-488.
- Schmieder (2017). « The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 132, n° 3, pp. 1165-1217.
- Schwartz A., Gerberich S. G., Albin T., Kim H., Ryan A. D., Church T. R., Green D. R., McGovern P. M., Erdman A. G., Arauz R. F. (2021), « Janitors' mental workload, psychosocial factors, physical fitness, and injury: The SWEEP study », *International Journal of Industrial Ergonomics*, n° 83 : 103132.
- Schütz, G. (2018). *Jeunes, jolies et sous-traitées: les hôtesse d'accueil*. La Dispute.
- Sedeh FB, Michaelsdóttir TE, Jemec GBE, Mortensen OS, Ibler KS. (2023). Prevalence, risk factors, and prevention of occupational contact dermatitis among professional cleaners: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 2023 Apr;96(3):345-354. doi: 10.1007/s00420-022-01937-6.
- Seifert, A. M., & Messing, K. (2006). Cleaning Up After Globalization : An Ergonomic Analysis of Work Activity of Hotel Cleaners. *Antipode*, 38(3), 557 578. <https://doi.org/10.1111/j.0066-4812.2006.00595.x>
- Seiller S. (2011), « Gestion du risque AT-MP et action sur le comportement des entreprises », *Regards EN3S*, n°39, p. 57-68.
- Seixas, S. (2013). 270 Health and safety experience of commercial janitors. *Occupational and Environmental Medicine*, 70(Suppl 1), A92-A92.
- Sejbaek CS, Flachs EM, Carøe TK, Meye HW, Frederiksen M, Frydendall KB, Wolkoff P, Clausen PA, Hougaard KS, Schlünssen V. (2022). Professional cleaning and risk of asthma - a Danish nationwide register-based study. *Scand J Work Environ Health*. 2022 Mar 1;48(2):127-136. doi: 10.5271/sjweh.3997.

- Serre Delphine (2020). « La reconnaissance des maladies professionnelles dans les tribunaux. Les effets inégalitaires de la codification juridique », in Catherine Cavalin, Emmanuel Henry, Jean-Noël Jouzel, Jérôme Pélisse (dir.), *Cent ans de sous-reconnaissance des maladies professionnelles*, Paris, Presses des Mines, p. 255-274.
- Serre Delphine (2021). « Une attention aux « démunis » aveugle au genre. Les juges face aux accidents du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°236-237, p. 54-71.
- Serre Delphine (2024). « Justice et maux du travail : une invisibilisation genrée », *Travail, genre et sociétés*, n°51, p. 65-82
- Serre Delphine (2024), « Défaire sa responsabilité financière en matière de risques professionnels. Les stratégies documentaires des avocat·es d'employeurs », *Travail et emploi*, n°169-170, 2024 (à paraître).
- Signoretto C., Valentin J. (2023), « Quels changements de comportements des employeurs après l'ordonnance travail instituant le barème et modifiant les règles du licenciement ? », *Droit social*, n° 6, pp. 544-550.
- Sit G, Varraso R, Fezeu LK, Galan P, Orsi F, Pacheco Da Silva E, Touvier M, Hercberg S, Paris C, Le Moual N, Dumas O. (2022). Occupational Exposures to Irritants and Sensitizers, Asthma and Asthma Control in the Nutrinet-Santé Cohort. *J Allergy Clin Immunol Pract*. 2022 Dec;10(12):3220-3227.e7. doi: 10.1016/j.jaip.2022.08.047.
- Sjögren B, Fredlund P, Lundberg I, Weiner J. (2003). Ischemic heart disease in female cleaners. *Int J Occup Environ Health*. 2003 Apr-Jun;9(2):134-7. doi: 10.1179/oeh.2003.9.2.134.
- Sotrate Gonçalves J., de Oliveira Sato T. (2020), « Factors associated with musculoskeletal symptoms and heart rate variability among cleaners – cross-sectional study », *BMC Public Health*, vol. 20, n° 1 : 10.1186/s12889-020-08928-7.
- Souquet, C., et M. Geay (2018). "Le secteur du nettoyage.", Insee Premières, n°1690.
- Spinder N, Bergman JEH, van Tongeren M, Boezen HM, Kromhout H, de Walle HEK. (2021). Maternal occupational exposure to endocrine-disrupting chemicals and urogenital anomalies in the offspring. *Hum Reprod*. 2021 Dec 27;37(1):142-151. doi: 10.1093/humrep/deab205.
- Strand LA, Martinsen JI, Rudvin I, Fadum EA, Borud EK. (2018). Cancer incidence and all-cause mortality among civilian men and women employed by the Royal Norwegian Navy between 1950 and 2005. *Cancer Epidemiol*. 2018 Dec;57:1-6. doi: 10.1016/j.canep.2018.08.011.
- Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M.-T., Laville, A., & Thareaut, L. (2006). Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire.... À propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963 – 1973). *Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8-2. <https://doi.org/10.4000/pistes.3045>.
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113-120.

- Teran and vanDommelen-Gonzalez, (2017). Excessive Workload in the Janitorial Industry. An Emerging Health and Safety Concern. Suzanne Teran and Evan vanDommelen-Gonzalez. Labor Occupational Health Program – University of California, Berkeley. March 2017.
- Thébaud-Mony, A. (2016). Travailler peut nuire gravement à votre santé: Sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels. La découverte.
- Thévenot, N., Devetter, F. X., Geymond, M., Perez, C., Perraudin, C., & Valentin, J. (2022). Face à l'éclatement des entreprises, une représentation collective mise en défaut: une analyse à partir de l'enquête REPONSE 2017. *La Revue de l'IRES*, 107108(2), 13-40.
- Thomason T., Pozzebon S. (2002). « Determinants of Firm Workplace Health and Safety and Claims Management Practices », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, n°2, p. 286-307.
- Tinel, B., Perraudin, C., Thévenot, N., & Valentin, J. (2007). La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail. *Actuel Marx*, (1), 153-164.
- Tissot Claire (2017). EPICEA, une base de données sur les accidents du travail au service de la prévention ; Références en santé au travail, n°152, 2017, pp91-97
- Tjalvin G, Svanes Ø, Igland J, Bertelsen RJ, Benediktsdóttir B, Dharmage S, Forsberg B, Holm M, Janson C, Jøgi NO, Johannessen A, Malinovschi A, Pape K, Real FG, Sigsgaard T, Torén K, Vindenes HK, Zock JP, Schlünssen V, Svanes C. (2022). Maternal preconception occupational exposure to cleaning products and disinfectants and offspring asthma. *J Allergy Clin Immunol*. 2022 Jan;149(1):422-431.e5. doi: 10.1016/j.jaci.2021.08.025.
- Tsai RJ, Luckhaupt SE, Schumacher P, Cress RD, Deapen DM, Calvert GM. (2014). Acute myeloid leukemia risk by industry and occupation. *Leuk Lymphoma*. 2014 Nov;55(11):2584-91. doi: 10.3109/10428194.2014.894189.
- Turchi Marine (2021), *Faute de preuves. Enquête sur la justice face aux révélations #MeToo*, Paris, Seuil (chapitre 10 : « Une affaire exemplaire »)
- Ulfssdotter Eriksson, Y., Berglund, T., & Nordlander, E. (2022). Upgrading or polarizing? Gendered patterns of change in the occupational prestige hierarchy between 1997 and 2015. *Frontiers in Sociology*, 7, 834514.
- Unge J., Ohlsson K., Nordander C., Hansson G.-Å., Skerfving S., Balogh I. (2007), « Differences in physical workload, psychosocial factors and musculoskeletal disorders between two groups of female hospital cleaners with two diverse organizational models », *International Archives of Occupational and Environmental Health*, n° 81, p. 209-220.
- Van den Borre L, Deboosere P. (2018). Health risks in the cleaning industry: a Belgian census-linked mortality study (1991-2011). *Int Arch Occup Environ Health*. 2018 Jan;91(1):13-21. doi: 10.1007/s00420-017-1252-9.
- Van Vlijmen J. (2019), « Being a cleaner in The Netherlands: coping with the dirty work stigma », *Facilities*, vol. 37, n° 5-6, p. 280-291.
- Vidal-Gomel, C., & Delgoulet, C. (2022). Analysing relationships between work and training in order to prevent psychosocial risks. *Safety Science*, 145, 105517. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105517>

- Villatte, R. (1985). Toxicologie et ergonomie. In Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner (Edition de la Découverte, p. 301 303). B. Cassou, D., Huez, M.-L., Mousel, C., Spitzer & A., Touranchet-Hébrard.
- Vogel, L. (2011). Femmes et maladies professionnelles. Le cas de la Belgique, Bruxelles, ETUI.
- Vogel, L. (2015). Femmes et maladies professionnelles: une invisibilité construite. Les risques du travail. In Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff (dir.), Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner. La Découverte, Paris, 2015, 608 p.
- Volkoff, S. (2010). Statistiques « ouvertes » et ergonomie « myope »: combiner les niveaux d'analyse en santé au travail. Sciences sociales et santé, 28(2), 11-30.
- von Ehrenstein OS, Wilhelm M, Wang A, Ritz B. (2014). Preterm birth and prenatal maternal occupation: the role of Hispanic ethnicity and nativity in a population-based sample in Los Angeles, California. Am J Public Health. 2014 Feb;104 Suppl 1(Suppl 1):S65-72. doi: 10.2105/AJPH.2013.301457.
- Vos, M. C., Sauren, J., Knoop, O., Galetzka, M., Mobach, M. P., & Pruyn, A. T. (2019). Into the light: effects of the presence of cleaning staff on customer experience. Facilities, 37(1/2), 91-102.
- Vrangbæk, K., Petersen, O. H., & Hjelm, U. (2015). Is Contracting Out Good or Bad for Employees? A Review of International Experience. *Review of Public Personnel Administration*, 35(1), 3–23.
- Vrijheid M, Armstrong B, Dolk H, van Tongeren M, Botting B. (2003). Risk of hypospadias in relation to maternal occupational exposure to potential endocrine disrupting chemicals. Occup Environ Med. 2003 Aug;60(8):543-50. doi: 10.1136/oem.60.8.543.
- Wang M.-H., Chen Y.-L., Chiou W.-K. (2019), « Using the OVAKO working posture analysis system in cleaning occupations », *Work*, vol. 64, n° 3, p. 613-621.
- Walusiak-Skorupa J, Bernstein JA, de Blay F, Dumas O, Ederle C, Tarlo SM. (2021). Cleaning agents. In: Asthma in the Workplace 5th Edition. 2021.
- Weil, D. (2014). Fissured employment: Implications for achieving decent work. Creative Labour Regulation: Indeterminacy and Protection in an Uncertain World, 35-62.
- Weigall, F., Simpson, K., Bell, A. F., & Kemp, L. (2005). An assessment of the repetitive manual tasks of cleaners. https://www.researchgate.net/profile/Fiona-Weigall/publication/265274389_An_assessment_of_the_repetitive_manual_tasks_of_cleaners/links/5d23fb69458515c11c1f446c/An-assessment-of-the-repetitive-manual-tasks-of-cleaners.pdf
- Wood V., Buckle P. (2006), « Musculoskeletal ill health amongst cleaners and recommendations for work organisational change », *International Journal of Industrial Ergonomics*, n° 36, p. 61-72.
- Xu M, Ho V, Siemiatycki J. (2021). Role of occupational exposures in lung cancer risk among women. Occup Environ Med. 2021 Feb;78(2):98-104.

- Yogathas, S., Gomes, K., & Offe, M. (2022). Interview d'un agent d'entretien. Université Paris Nanterre. M1 Psychologie du travail et Ergonomie.
- Yon Karel (2020), « Notes pour accompagner la réception de l'*organizing* en France », in Benchehboune Marielle (2020), *Balayons les abus. Organisation syndicale dans le nettoyage*, Paris, Syllepse, p. 115-138 (postface).
- Zock JP. (2005). World at work: cleaners. Occup Environ Med. 2005 Aug;62(8):581-4. doi: 10.1136/oem.2004.015032.
- Zuberi, D. (2013). *Cleaning up: how hospital outsourcing is hurting workers and endangering patients*. Cornell University Press.

Rapports

- Anses (2018). PLAN SANTE-TRAVAIL 3 Action 1.11 : Amélioration et prise en compte de la polyexposition - « Profils homogènes de travailleurs polyexposés » Septembre 2021 https://www.anses.fr/fr/system/files/PST3_Etatdeslieux_Polyexposition.pdf
- Anses (2020) Guide méthodologique pour l'élaboration de l'expertise en vue de la création ou de la modification de tableaux de maladies professionnelles, ou de recommandations aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (saisine 2019-SA-0220). Rapport d'expertise collective septembre 2020.156 pages
- Anses. (2021). Expertise préalable à la création d'un tableau de maladie professionnelle ou à l'élaboration de recommandations aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles – Exposition à l'amiante et cancers de l'ovaire et du larynx. (Saisine 2018-SA-0266). Maisons-Alfort : Anses, 509 p. Cancers des ovaires et du larynx en lien avec l'exposition à l'amiante : vers une meilleure reconnaissance | Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
- ASSURANCE MALADIE-RISQUES PROFESSIONNELS (2022), Rapport annuel 2021. Eléments statistiques et financiers.
- CNAMTS et FEP, Convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités du secteur de la propreté, 2021-2025.
- CNAM 2021. Livret statistique de la sinistralité AT/MP 2021 du CTN I - Activités de services II
- Commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale (2021), *Estimation du coût réel, pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Rapport au parlement et au gouvernement.
- Cour des Comptes (2018), *La sécurité sociale. Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale*, chapitre VIII (La tarification des accidents du travail et maladies professionnelles : une gestion lourde, un caractère incitatif à renforcer)
- COUR DES COMPTES (2023), Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale.
- EU-OSHA (2009). European Agency for Safety and Health at Work. European risk observatory – Literature review. The occupational safety and health of cleaning workers. 80 pages. ISBN -13: 978-92-9191-301-5. DOI: 10.2802/21855

EUROGIP (2013), *Incitations financières à la prévention des risques professionnels. Une étude sur 7 pays européens : Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni*, Rapport d'étude Eurogip-89/F.

FEP (2017). Rapport de la FEP (2017). Chiffres clés et actions prioritaires

https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/cc_nationaux_2017_light.pdf

FEP (2022). Rapport de la FEP (2022). Propreté, Hygiène et Services Associés, 20 chiffres clés et actions propriétaires.

<https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/chiffres-cles-2022.pdf>

HAS (2024). Guide du parcours de soins : Surpoids et obésité de l'adulte (p. 238). Haute autorité de santé.

INRS (2007) ED 995 Les vêtements de protection – Choix et utilisation. 36 pages

INRS (2011) ED 963. Les activités de mise en propreté et services associés - Prévention des risques. 80 pages

INRS (2016) ED 140. Les heurts, glissades et autres perturbations du mouvement au travail. 4 pages

Autres documents

Fiche « Agent de propreté en entreprise » (bossons-fute.fr)

Fiches Présance : <https://www.fmppresanse.fr/fiches-metier/impression/14>

20190318_K2204 (2).pdf

Fiches métiers de la FEP

ARACT-CARSAT-FEP_Guide prevention RPS proprete.pdf

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de saisine



2019-SA-0017

Décision n° 2019-

AUTOSAISINE

Le directeur général de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses),

Vu le code de la santé publique, et notamment son article L. 1313-3 conférant à l'Anses la prérogative de se saisir de toute question en vue de l'accomplissement de ses missions,

Vu le programme de travail 2018-2019 de l'Anses,

Décide :

Article 1^{er}.- L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail se saisit afin de réaliser une expertise dont les caractéristiques sont listées ci-dessous.

1.1 Thématiques et objectifs de l'expertise

L'Anses se saisit en vue de réaliser une expertise sur les risques sanitaires pour les agents du secteur du nettoyage et de la propreté en France, dans une approche intégrative de la santé au travail de ces professionnels en situation de poly-exposition.

1.2 Contexte de l'autosaisine

Les agents du nettoyage et de la propreté exercent leur activité dans tous les secteurs d'activités (privé ou public) et interviennent dans des environnements très diversifiés. Ils sont de ce fait sujets à de multiples facteurs de risques : physiques (accidents, chutes, hyper-sollicitation des articulations, port de charges, etc.), organisationnels (charge de travail, travail de nuit, horaires décalés ou atypiques, isolement), biologiques (risque de contamination virale ou bactérienne au contact de souillures), ou chimiques.

Les agents du secteur du nettoyage utilisent de nombreux produits d'entretien : décapants, détartrants, détergents, dégraissants, désinfectants, etc. pouvant contenir des substances chimiques potentiellement dangereuses. Ils sont de ce fait particulièrement exposés au risque de développer des pathologies respiratoires (rhinites, asthmes et syndromes asthmatiformes) et dermatologiques (dermatite). Les risques chroniques liés à l'exposition à des substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques ne sont, à ce jour, que peu documentés pour ces agents.

L'activité de nettoyage, pratiquée majoritairement par des femmes¹, se caractérise donc par une forte poly-exposition à laquelle sont soumises des personnes souvent en situation de précarité économique ou sociale, facteurs pouvant moduler les conséquences sanitaires.

¹ Le secteur du nettoyage, Insee première, n° 1690, Mars 2018
ANSES/PR19/02-01 [version b]

Le suivi médical de ces agents est rendu complexe du fait même de l'activité, souvent multi-sites, fréquemment multi-employeurs et donc multi-services de santé au travail.

Par ailleurs, fin 2015, le CES « Evaluation des risques chimiques liés aux articles et produits de consommation » de l'Agence a émis la proposition, dans son bilan de mi-mandat, d'investiguer plus particulièrement la question des expositions chroniques aux produits d'entretien.

L'Agence décide donc de se saisir afin d'investiguer les facteurs de risques auxquels sont soumis les agents du nettoyage et de la propreté, d'identifier les catégories de population concernée, les différentes situations et facteurs d'exposition ainsi que leurs déterminants.

1.3 Questions sur lesquelles portent les travaux d'expertise à mener

Cette expertise relative aux risques sanitaires pour les professionnels du nettoyage et de la propreté en situation de poly-exposition, en France, sera conduite selon 2 phases successives.

La première partie de ces travaux consistera à décrire et analyser la filière du nettoyage et de la propreté, en renseignant notamment les secteurs d'activité concernés, les métiers exercés, le nombre et le profil des travailleurs/travailleuses concerné(e)s, les indicateurs économiques existants, etc. Cette analyse permettra de comprendre les enjeux économiques, sociaux et réglementaires qui déterminent l'organisation globale de la filière et des entreprises qui la composent et de comprendre ses conséquences sur l'organisation du travail et du suivi de la santé de ses agents. Par ailleurs, une revue générale des multiples facteurs de risque sanitaire identifiés est envisagée ainsi qu'un recensement des données de santé disponibles. Cette première analyse permettra ainsi d'identifier les situations et/ou populations à investiguer prioritairement.

Dans un second temps une ou plusieurs situation(s) (ou population(s)), identifiée(s) comme prioritaire(s), fera(ont) l'objet d'études de cas pour une évaluation approfondie. Dans chacune de ces études de cas, il s'agira de définir les différents types d'expositions, de contraintes organisationnelles et/ou psychosociales et les effets sanitaires associés. Selon les données disponibles, la pertinence de réaliser une évaluation quantitative des risques pour la santé sera considérée.

1.4 Durée prévisionnelle de l'expertise

La durée prévisionnelle de la première phase est d'un an à compter du début des travaux. Les résultats conditionneront le périmètre et les échéances de la seconde étape.

Article 2.- Un avis sera émis et publié par l'Agence à l'issue des travaux.

Fait à Maisons-Alfort, le 2⁴ JAN. 2019



Roger GENET

2 / 2

Annexe 2 : Présentation des positions divergentes

Position divergente de M. Stéphane Le Lay, sociologue, spécialiste sur les questions de santé au travail.

Pourquoi les atteintes à la santé mentale ne peuvent-elle pas être mesurées ?

Lors des travaux du groupe de travail « Nettoyage », menés entre 2021 et 2024, des incompréhensions et des désaccords se sont fait jour lorsqu'il s'est agi d'aborder un point spécifique du rapport à la santé des travailleuses et travailleurs du nettoyage : la question des liens entre organisation du travail et santé mentale, ou pour le dire de manière plus générique entre organisation du travail et « pénibilités psychologiques³⁷² ». La plupart des membres du groupe de travail n'a pas souhaité faire état d'une telle controverse scientifique dans le rapport d'expertise, considérant que cela en rendrait la lecture trop complexe pour des non-spécialistes et que cela serait prendre le risque de détourner l'attention des lecteurs et lectrices de considérations sanitaires plus urgentes³⁷³.

J'ai donc décidé de rédiger un avis divergent sur ce point précis du travail collectif, car il me semble important de rendre visible une absence de consensus scientifique autour de cet aspect particulièrement important du rapport au travail, et ce pour trois raisons principales : 1/ dans les analyses du rapport d'expertise consacrées aux aspects psychiques du travail, certaines notions sont privilégiées sans que leurs limites scientifiques soient précisément rappelées ; 2/ l'usage de telles notions ne pose pas seulement des problèmes conceptuels, mais entérine également une vision spécifique de la question des pénibilités psychologiques au travail, vision quantitativiste calquée sur les manières de faire mises en œuvre par les sciences de la nature ; 3/ cette manière de procéder a des incidences directes sur la description et la compréhension des rapports entre organisation du travail et santé mentale des personnels du nettoyage. Le fait de rédiger un tel avis divergent sur cet aspect spécifique du rapport d'expertise ne remet bien évidemment pas en cause les analyses globales portant sur les processus de précarisation du travail et de l'emploi (et de leurs liens avec la santé) qui vulnérabilisent les agents du nettoyage.

Dans le cadre de cet avis divergent, je ne saurais mener une analyse exhaustive des problèmes soulevés ici ; je me contenterai de pointer quelques éléments méritant, à mon sens, une discussion approfondie dans un cadre spécifique, pour le cas où l'Anses souhaiterait poursuivre des expertises relatives à la santé des travailleurs et travailleuses. En premier lieu, on peut rappeler que la définition de la santé proposée par l'Organisation mondiale de la Santé, reprise à son compte dans l'expertise, n'est pas sans poser de difficultés. Pendant longtemps, la santé est restée une notion définie « en négatif » (absence de maladie, de restriction de la vie sociale, etc.), et l'OMS en a donné une définition davantage « substantielle » : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en

³⁷² M. Gollac, S. Volkoff, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, 2000.

³⁷³ Quand bien même une première tentative en la matière avait déjà été esquissée dans un précédent rapport de l'Anses : « Risques sanitaires pour les travailleurs liés aux activités de gestion des déchets », Saisine « 2016-SA-0137 Recyclage », 2019, p. 48-49 : <https://www.anses.fr/fr/system/files/CONSO2016SA0137Ra.pdf>.

une absence de maladie ou d'infirmité³⁷⁴ ». Pourtant, comme cela a déjà été souligné à de nombreuses reprises dans la littérature, cette définition conserve un caractère statique. Cette limite a été critiquée par les auteurs considérant la santé comme un « équilibre dynamique », une « conquête », bref comme « le résultat d'un processus de construction [...] dans lequel le travail occupe une place privilégiée³⁷⁵ ».

Or, parmi les spécialistes du travail adoptant cette vision dynamique de la santé, les controverses existent entre les modèles causalistes fondés sur la notion de stress et les modèles compréhensifs centrés sur les activités du travail et les processus psychiques en jeu³⁷⁶. Une des lignes de partage de ces deux manières d'aborder les questions de santé mentale renvoie à la place accordée aux dimensions biologiques dans les phénomènes en jeu : les théories du stress, bien qu'ayant pris finalement en compte l'existence de dynamiques sociales dans les déséquilibres cognitivo-comportementaux qu'elles visent à renseigner, sont ancrées dans la physiologie, y compris une fois retraduites dans les langages de la psychologie et de la sociologie. Ce qui est important ici, ce n'est pas seulement que les « pressions » vécues par les travailleuses et les travailleurs soient rabattues sur des processus et des marqueurs biochimiques, mais surtout que le modèle développé se fonde sur l'idée d'une adaptation (individuelle) visant à restaurer un état antérieur (aux « pressions ») dans un « environnement » considéré comme extérieur au sujet. Les théories du stress visent donc à renseigner, sur un modèle biologique simplifié, les capacités individuelles d'adaptation. Appliqué au domaine du travail, cela revient à considérer que les agents doivent trouver les ressources nécessaires pour s'adapter aux organisations du travail qui les « stressent ».

Certaines études empiriques mobilisant les théories du stress cherchent les traces (et les taux) de substances biochimiques présentes dans le sang ou les urines, comme l'illustrent plusieurs articles scientifiques consacrés aux personnels de nettoyage. Toutefois, dans le cadre des recherches sur les pénibilités psychologiques, elles visent préférentiellement à mesurer des états psychologiques³⁷⁷ grâce à la passation de questionnaires, qui seront agrégés statistiquement dans un second temps pour fournir un socle collectif à des réponses saisies initialement sous forme individuelle. Mais additionner des individus³⁷⁸ suffit-il pour se faire une idée de dynamiques productives collectives et des effets psychiques qu'elles ont chez lesdits individus ? En fait, aussi bien d'un point de vue théorique que méthodologique,

« ces recherches considèrent comme acquise la subordination de l'analyse des dynamiques psychiques à la reproduction de l'épistémologie des sciences biologiques et aux multiples réductions que cela implique : 1/ réduction de l'épaisseur sociale, historique

³⁷⁴ Source : « Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19 juin-22 juillet 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États. (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948 ».

³⁷⁵ F. Doppler, « Travail et santé », in P. Falzon (dir.), *Ergonomie*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 75.

³⁷⁶ M.-P. Guiho-Bailly, D. Guillet, « Psychopathologie et psychodynamique du travail », *EMC-Toxicologie-Pathologie*, 2/3, 2005, p. 98-110.

³⁷⁷ Sans remettre en question les fondements biologiques des théories du stress.

³⁷⁸ Qui ne travaillent d'ailleurs pas toujours ensemble, puisque de nombreux questionnaires sont transversaux aux organisations, aux métiers, aux services, etc. dans lesquels interviennent les personnels de nettoyage participant à ces études.

et psychique de l'être humain à un *homo clausus* séparé de l'extérieur et réagissant à des stressseurs ; 2/ réduction, séparation et subordination du corps à l'appareil cérébral central ; 3/ réduction des traces corporelles de la subjectivité à des marqueurs biochimiques (cortisol, en particulier) ; 4/ réduction de la subjectivité à des réactions adaptatives (le plus souvent conscientes et "réactives"). Peut-on réellement mesurer des affects, des émotions, des sentiments, qui sont autant d'éprouvés du corps complexes et socialement différenciés³⁷⁹ ? »

Or, une partie non négligeable de la recherche consacrée aux problèmes de santé mentale est menée à travers ce prisme, puisque le « modèle français » des risques psychosociaux (RPS), élaboré par le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, découle largement de cet héritage, certes retravaillé préalablement par le sociologue américain Robert Karasek et le médecin cardiologue suédois, Töres Theorell, d'une part, puis le sociologue suisse Johannes Siegrist, d'autre part³⁸⁰. Il est impossible de revenir ici sur la genèse de cette catégorie qui s'est imposée dans le champ français de la prévention au travail à partir de 2008, époque particulièrement favorable à une vision individualisante de la santé au travail³⁸¹.

D'un point de vue pratique, le but de cette approche par questionnaire est d'obtenir des « scores » (*jobstrain*, *iso-strain*, etc.) et des catégories d'individus (« tendus », « passifs », etc.) destinés à rendre compte des difficultés rencontrées par les agents dans leurs activités quotidiennes, à partir de questions standardisées censées mesurer objectivement des dimensions liées à l'organisation du travail et au rapport au travail des répondants et répondantes. Or, les différents « blocs » thématiques du modèle RPS recourent à des notions parfois discutables (comme celle de compétences), ou imprécises (confusion entre tâche et activité en particulier), et dont certaines sont disparates d'un point de vue théorique : par exemple, le bloc concernant les conflits éthiques est directement inspiré de la clinique du travail, conceptuellement incompatible avec les théories du stress. Par ailleurs, dans l'usage routinier qui est fait fréquemment de ces questionnaires, les éléments précis des organisations du travail et des activités menées ne sont pas déclinés : à l'issue de l'analyse des réponses, on ne sait pas quelles activités sont effectivement réalisées par les répondants et répondantes, ni comment s'organisent concrètement les dimensions collectives du travail, comme si ces deux dimensions, pourtant centrales pour comprendre le rapport au travail, n'avaient guère d'importance. Dans le meilleur des cas, il faut en passer par l'analyse des commentaires libres pour se faire une idée approximative de ce à quoi l'on a affaire, ce qui revient à réinjecter, sans le dire, une analyse qualitative pour compenser la faiblesse de l'approche quantitative, qui mesure pour mesurer... et se comparer à d'autres mesures, de préférence internationales³⁸²...

³⁷⁹ S. Le Lay, « Le flou notionnel n'empêche pas la mesure : le cas de l'éco-anxiété dans la littérature scientifique », *Zilse*, n° 14, 2024, p. 347.

³⁸⁰ M. Gollac (dir.), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé », 2011 : <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/Rapport-College-SRPST.pdf>.

³⁸¹ Voir M. Benquet, P. Marichalar, E. Martin, « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », *Sociétés contemporaines*, n° 79, 2010, p. 121-143 ; V. de Gaulejac, « RPS : Quels diagnostics ? Enjeux scientifiques et politiques », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, 2010, p. 51-70.

³⁸² Dès le départ, en France, la question du benchmarking apparaît comme un élément important pour justifier la mise en place de l'« approche RPS » dans les entreprises.

Enfin, au niveau méthodologique, on peut se demander si l'approche statistique privilégiée par le modèle des RPS – et les déploiements d'inventivité qu'elle offre à ses utilisateurs pour raffiner des résultats plusieurs décimales après la virgule dans un souci de précision et d'objectivité – ne se trouve pas réduite à néant par l'imprécision du design même du questionnaire, puisque les réponses apportées aux questions le sont à partir d'appréciations subjectives peu précises, sauf à considérer que des formes adverbiales comme « souvent », « très peu », « tout à fait d'accord », entre autres exemples, sont de nature à permettre le déploiement d'analyses statistiques objectives plus ou moins sophistiquées³⁸³.

Finalement, ces différentes approches font l'impasse sur l'épaisseur de la vie sociale, de la subjectivité³⁸⁴ et de l'histoire singulière vécue dans le cadre d'activités organisées et menées de manière spécifique. Autant d'éléments que les approches compréhensives se donnent, elles, pour but d'analyser, en passant par d'autres voies, moins chiffrées, mais plus attentives aux dynamiques locales des organisations du travail et à la parole vivante de celles et ceux qui réalisent le travail effectif. Avec toutes les limites et précautions rappelées dans le rapport du groupe d'expertise, c'est ce qu'a tenté de reconstituer l'approche narrative. Certes, cette partie du rapport n'est pas fondée sur une enquête originale consacrée aux liens entre organisation du travail et santé mentale. Elle s'appuie sur un usage « de seconde main » de matériaux empiriques (qualitatifs) réels, qui visent malgré tout à donner à voir ce que « nettoyer veut dire », sans prétendre à une quelconque exhaustivité. Comme les conclusions du rapport le stipulent, il s'avère donc nécessaire de développer des recherches précises sur la question de la santé mentale chez les personnels du nettoyage, qui s'éloignent tant que faire se peut du prisme quantitatif et biologisant des approches quantitatives actuelles.

³⁸³ Certains sociologues quantitativistes pointilleux ne se privent d'ailleurs pas de faire remarquer à leurs collègues ethnographes que l'usage de tels termes fait peser sur leurs descriptions et analyses le poids de l'« impressionnisme » et du « doigt mouillé ». Au moins les seconds n'ont-ils pas la prétention de mesurer à la décimale près des phénomènes dont le principe même de la mesure pose question...

³⁸⁴ Qui s'incarne dans un corps dont les dimensions biologiques sont loin de pouvoir expliquer les processus psychiques et sociaux par lesquels un sujet parvient, plus ou moins facilement, à « habiter le monde ».

Annexe 3 : Dispositif de pénibilité

Pénibilité : se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Dix facteurs de risques sont prévus par le Code du travail. L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de pénibilité.

Lorsque le dispositif pénibilité a été mis en place, il n'y avait pas de seuils. Suite à la première réforme du dispositif qu'au 1^{er} janvier 2015, il a été prévu que pour l'application des dispositions relatives à la pénibilité, ne soient prises en compte que les expositions aux risques professionnels, facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle. Ainsi, pour chaque facteur de pénibilité, des seuils d'exposition chiffrés associaient une action ou situation à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des points étaient crédités sur le C3P. Depuis le 1^{er} octobre 2017, une distinction est effectuée entre les facteurs de pénibilité, puisque seuls les 6 d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ont des seuils qui leurs sont associés.

1° Au titre des **contraintes physiques marquées**

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an

	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

2° Au titre de **l'environnement physique agressif** :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 , y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 ou 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

3° Au titre de **certains rythmes de travail** :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au		50 nuits par an

	minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures par an

Annexe 4 : Estimation du taux d'externalisation

Année	Taux d'externalisation	Sources
1978	25 %	Le nettoyage en chiffre, 1989, dossier de la FNENF, tiré à part de « Service 2000 Magazine n°90, juin 1989 – Analyse statistique du ministère du travail et études de fabricants de matériaux et produits
1988	43 %	Le nettoyage en chiffre, 1989, dossier de la FNENF, tiré à part de « Service 2000 Magazine n°90, juin 1989 – Analyse statistique du ministère du travail et études de fabricants de matériaux et produits
1994	55 %	Sauviat (1997), à partir des statistiques de vente de matériel des fournisseurs qui établissent une distinction selon la nature des clientèles (entre grand public, industrie de nettoyage elle-même subdivisée en auto-nettoyage et nettoyage professionnel).
2002	59 %	Munar suard & Lebeer (2006), d'après source FENI
2005	61 %	Scandella (2010), d'après source FENI
2008	63 %	Baromètre Ernst & Young, dans rapport d'activité GSF 2013
2009	68 %	INSEE première n°1690 (2018) selon une analyse par métier enregistrant le pourcentage de nettoyeurs travaillant dans une entreprise relevant du secteur (8121Z, 8110Z, 8122Z, 8129A, 8129B)
2015	76 %	INSEE première n°1690 (2018) selon une analyse par métier enregistrant le pourcentage de nettoyeurs travaillant dans une entreprise relevant du secteur (8121Z, 8110Z, 8122Z, 8129A, 8129B)

Annexe 5 : Grille de salaire applicable au 1^{er} janvier 2024

Brochure n°3173 Convention collective nationale IDCC : 3043 – Entreprises de propreté et services associés Avenant n°25 du 18 octobre 2023 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications NOR : ASET2351174M – IDCC : 3043

Filière exploitation			
Niveau	Ech.	Taux horaire	
MAITRISE - MP	MP5*	21,06	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,49	
	MP2	15,77	
	MP1	14,92	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	14,86	
	2	14,69	
	1	13,89	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	14,39	14,69
	2	13,39	13,62
	1	12,67	12,88
AQS	3	12,43	12,66
	2	12,33	12,56
	1	12,22	12,42
AS	ASCS	12,16	12,37
	ASC	12,08	12,31
	ASP	12,04	12,23

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

*Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE		
Niveau	Ech.	Taux horaire
MAITRISE	MA3*	20,86
	MA2	19,78
	MA1	17,43
EMPLOYES - EA	EA4	15,67
	EA3	14,33
	EA2	13,02
	EA1	12,15

*Assimilé cadre

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	5576,66
	CA5	5104,04
	CA4	4809,20
	CA3	4160,28
	CA2	3722,67
	CA1	3155,76

Annexe 6 : Les bases de données consultées

A. Données de sinistralité des accidents du travail et des maladies professionnelles issus de la CNAM

Le GT a été amené à consulter les données de sinistralité proposées en téléchargement par secteur d'activité (CTN) sur le site de la CNAM. Des données correspondant à un des trois risques indemnisés par le régime général de l'Assurance Maladie (accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle) ont ainsi pu être récupérées pour le secteur du nettoyage courant (référence : annexe AT-MP 2017 - 2021 NAF 8121Z).

NAF niveau 1 : Activités de services administratifs et de soutien
SYNTHÈSE ANNÉE 2021

NAF niveau 6 : 8121Z

Nettoyage courant des bâtiments

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020
Accidents de travail	11 891	10,5%
Accidents de trajet	2 800	20,6%
Maladies professionnelles	1 172	10,3%
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	270 584	3,1%

Détail par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	11 933	12 177	12 826	10 577	11 891
Nombre d'Acc. de travail en 1er régl.	242 633	240 081	253 194	262 380	270 584
Nombre de nouvelles IP :	763	807	811	609	934
Nombre de décès :	5	6	6	8	10
Nombre de journées perdues :	1 097 526	1 146 543	1 243 001	1 278 532	1 328 568
Indice de fréquence :	49,2	50,5	50,7	nc	43,2

Accidents de trajet

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de trajet en 1er régl.	2 161	2 397	2 462	2 208	2 800
Nombre de nouvelles IP :	167	212	228	145	233
Nombre de décès :	2	6	5	8	5
Nombre de journées perdues :	218 557	245 510	268 735	296 021	325 664
Indice de fréquence :	8,9	9,9	9,7	nc	10,3

Maladies professionnelles

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de MP en 1er régl.	1 031	1 122	1 191	982	1 172
Nombre de nouvelles IP :	454	461	552	448	617
Nombre de décès :	1	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	245 830	285 635	317 327	336 023	378 230

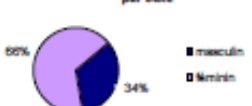
* Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel.

N.B. : Période actualisée des CTN.

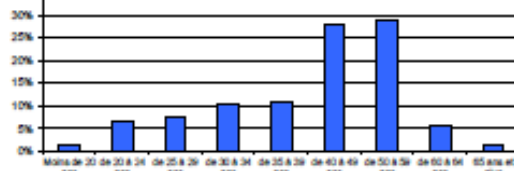
N.C. : non calculé

Salariés concernés par les accidents du travail

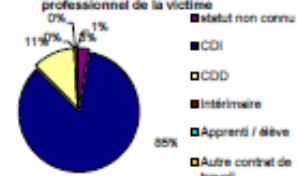
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge



Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



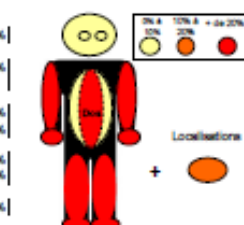
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

	%
Manutention manuelle	38%
Chutes de hauteur	24%
Chutes de plain-pied	24%
Outillage à main	4%
Risque routier	3%
Autre	6%

Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Tête et cou, y compris yeux	6%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	26%
Torse et organes	3%
Oss	22%
Membres inférieurs	27%
Multiple endroits du corps affectés	10%
Inconnue ou non précisée	6%

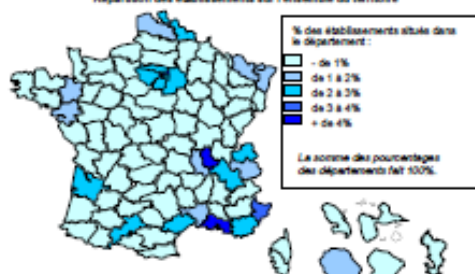


Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

Traumatismes internes	27%
Entorses et foulures	19%
Chocs traumatiques	13%
Contusions et traumatismes internes	13%
Nature inconnue ou non précisée	7%
Autre	20%

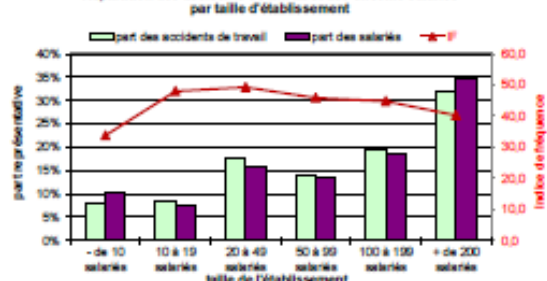
Établissements concernés

Répartition des établissements sur l'ensemble du territoire



CNAM-DRP-M202

Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



NAF niveau 1 : Activités de services administratifs et de soutien
ACCIDENTS DE TRAVAIL ANNÉE 2021

NAF niveau 5 : 8121Z

Nettoyage courant des bâtiments

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Nombre de salariés en activité (ou au chômage partiel) :	270 584	Indice de fréquence :	43,2
Nombre d'accidents de travail en premier règlement :	11 891	Taux de fréquence :	27,7
dont avec au moins 4 jours d'arrêt :	10 885	Taux de gravité :	3,1
Nombre de nouvelles incapacités permanentes :	934	Indice de gravité :	23,5
Nombre de décès :	10	Nombre d'établissements :	15 338
Nombre de journées perdues :	1 328 565		

	Nombre d'AT en 1 ^{er} régl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues		Nombre d'AT en 1 ^{er} régl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
REPARTITION SUIVANT L'ÂGE DE LA VICTIME					REPARTITION SUIVANT LE LIEU DE L'ACCIDENT ⁽¹⁾				
1 Non précisé	0	0	0	0	1 Non précisé	205	41	0	51 365
2 Moins de 20 ans	162	1	0	6 475	2 Lieu de travail habituel	7 407	554	8	869 156
3 De 20 à 24 ans	753	13	0	38 934	3 Lieu de travail occasionnel	2 072	198	1	237 875
4 De 25 à 29 ans	881	26	0	66 800	4 Lieu du repas	6	0	0	505
5 De 30 à 34 ans	1 202	52	0	93 590	5 au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail	11	0	0	718
6 De 35 à 39 ans	1 263	77	1	144 124	6 au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas	2	0	0	8
7 De 40 à 49 ans	3 257	298	1	404 035	7 au cours d'un déplacement pour l'employeur	261	18	1	31 947
8 De 50 à 59 ans	3 359	355	5	484 309	8 Non codés	722	123	0	138 906
9 De 60 à 64 ans	666	87	1	91 623					
10 65 ans et plus	148	25	2	18 495					
REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME					REPARTITION SUIVANT LE TYPE DE LIEU DE L'ACCIDENT ⁽¹⁾				
1 masculin	3 921	286	9	395 650	1 Site industriel	1 590	132	1	184 315
2 féminin	7 770	648	1	932 918	2 Chantier, construction, carrière, mine à ciel ouvert	631	48	0	69 528
					3 Lieu pour agriculture, élevage, pisciculture, zone forest.	48	4	0	3 412
					4 Lieu d'activité tertiaire, bureau, divertissement, divers	1 624	135	0	206 158
REPARTITION SUIVANT LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ⁽¹⁾					5 Établissement de soins	405	37	0	61 484
1 Non précisé	780	62	0	95 405	6 Lieu public	748	75	3	93 551
2 Cadres, techniciens, s.m.	217	21	1	27 956	7 Domicile	965	87	3	110 801
3 Employés	2 118	186	3	266 190	8 Lieu d'activité sportive	29	1	0	2 209
4 Apprentis	44	1	0	2 235	9 En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers	5	0	0	377
5 Élèves	1	1	0	631	10 Sous terre - à l'exclusion des chantiers	2	0	0	609
6 Ouvriers non qualifiés	5 235	443	3	624 941	11 Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers	1	1	0	390
7 Ouvriers qualifiés	1 646	118	3	174 045	12 En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers	0	1	0	100
8 Divers	14	0	1	1 995	13 Autre ou sans information	3 060	283	3	389 460
9 Non codés	811	122	0	135 170	14 Non codés	1 688	132	0	209 198
REPARTITION SUIVANT LA NATURE DES LÉSIONS					REPARTITION SUIVANT LA RÉVÉLATION ⁽¹⁾				
1 Nature inconnue ou non précisée	760	67	8	89 220	1 Problème électrique, explosion, feu	11	1	0	1 061
2 Blessures superficielles	543	42	0	57 220	2 Débordement, renversement, fuite, etc.	87	4	0	4 999
3 Plaies ouvertes	534	23	0	23 185	3 Éclatement, glissade, chute, etc. d'agent matériel	355	37	0	43 303
4 Autres plaies et blessures superficielles	170	11	0	14 273	4 Perte de contrôle	1 129	78	1	104 052
5 Fractures fermées	462	84	0	84 847	5 Glissade ou trébuchement avec chute	3 069	318	1	439 872
6 Fractures ouvertes	38	10	0	7 008	6 Mouvement corps sans contrainte	1 244	111	0	144 208
7 Autres fractures osseuses	31	7	0	9 293	7 Mouvement corps avec contrainte	2 309	159	1	284 695
8 Luxations et subluxations	149	14	0	22 297	8 Surprise, violence, agression, menace, etc.	139	21	0	24 829
9 Entorses et foulures	1 702	108	0	173 526	9 Autre ou sans information	745	77	7	95 353
10 Autres luxations, entorses, foulures	63	8	0	10 045	Non codés	1 688	132	0	209 198
11 Amputations traumatiques	6	3	0	1 553					
12 Commotions et traumatismes internes	1 482	110	0	163 443	REPARTITION SUIVANT L'AGENT MATÉRIEL DE LA RÉVÉLATION ⁽¹⁾				
13 Traumatismes internes	3 202	216	0	357 059	1 Bâtiements, surfaces à niveau	2 098	228	0	279 032
14 Autres commotions, traumatismes internes	175	12	0	19 169	2 Bâtiements, constructions, surfaces hauteur	1 535	149	0	210 678
15 Brûlures (thermiques)	46	1	0	2 695	3 Bâtiements, constructions, surfaces profondeur	2	0	0	1 093
16 Brûlures chimiques (corrosions)	59	3	0	3 522	4 Dispositifs de distribution de matière	18	2	0	2 445
17 Gelures	0	0	0	0	5 Mécanismes, dispositifs transmis, stockage énergie	8	1	0	774
18 Autres brûlures et gelures	14	0	0	178	6 Outils à main non motorisés	155	14	0	8 821
19 Empoisonnements aigus	0	1	0	514	7 Outils mécaniques tenus main	185	10	0	18 904
20 Infections aiguës	4	0	0	783	8 Outils à main, sans précision sur motorisation	10	0	0	689
21 Autres empoisonnements, infections	5	0	0	300	9 Machines, équipements portables ou mobiles	77	5	0	6 938
22 Asphyxies	5	0	0	129	10 Machines et équipements fixes	121	12	0	14 845
23 Noyades et submersions non mortelles	0	0	0	0	11 Dispositifs convoyage, transport, stockage	676	58	0	82 339
24 Autres noyades et asphyxies	1	0	0	4	12 Véhicules terrestres	220	22	1	26 252
25 Perte auditive aigue	0	0	0	0	13 Autres véhicules de transport	2	0	0	820
26 Effets de la pression (barotrauma)	0	0	0	0	14 Matériaux, objets, produits, bris, poussières, etc.	1 139	72	0	107 987
27 Autres effets bruit, vibrations et pression	0	0	0	0	15 Substances chimiques, explosives, radioactives...	76	5	0	4 951
28 Chaleur et coup de soleil	0	0	0	0	16 Dispositifs et équipements de sécurité	3	0	0	142
29 Effets des radiations (non thermiques)	1	0	0	7	17 Équipements bureau, sport, armes, domestiques...	371	28	0	43 278
30 Effets du froid	1	0	0	42	18 Organismes vivants et êtres humains	244	28	0	32 132
31 Autres effets T ¹ , lumière, radiations	0	0	0	0	19 Déchets en vrac	17	1	0	1 286
32 Chocs suite à agressions et menaces	14	4	0	2 342	20 Phénomènes physiques, éléments naturels	9	0	0	753
33 Chocs traumatiques	1 507	148	0	187 003	21 Autre ou sans information	2 212	175	9	275 233
34 Autres chocs	118	12	0	18 250	Non codés	1 688	132	0	209 198
35 Blessures multiples	253	25	0	34 201					
36 Autres blessures déterminées non classées	344	27	2	38 480	REPARTITION SUIVANT L'ACTIVITÉ PHYSIQUE SPÉCIFIQUE ⁽¹⁾				
REPARTITION SUIVANT LE SIEGE DES LÉSIONS					1 Opération de machine	87	3	0	7 509
1 Localisation de la blessure non déterminée	581	58	8	73 110	2 Travail avec des outils à main	844	57	0	71 421
2 Tête, sans autre spécification	420	21	0	27 404	3 Conduite/présence moyen de transport-manutention...	374	28	1	42 256
3 Cou, dont colonne vertébrale et vertèbres du cou	259	24	0	30 721	4 Manipulation d'objets	1 683	133	1	179 083
4 Dos, dont colonne vertébrale et vertèbres du dos	2 534	155	0	273 705	5 Transport manuel	1 385	112	0	163 548
5 Torse et organes, sans autre spécification	368	20	1	24 124	6 Mouvement	4 198	375	1	541 292
6 Membres supérieurs, sans autre spécification	3 096	324	0	381 126	7 Présence	300	41	6	41 343
7 Membres inférieurs, sans autre spécification	3 113	200	0	331 579	8 Autre ou sans information	527	55	1	72 620
8 Ensemble du corps et endroits multiples	1 174	113	1	187 356	Non codés	1 688	132	0	209 198
9 Autres parties du corps blessées	146	19	0	19 353	REPARTITION SUIVANT LA MODALITÉ DE LA BLESSURE ⁽¹⁾				
					1 Contact courant électrique, T ¹ , substance dangereuse	138	6	0	7 182
					2 Noyade, ensevelissement, enlèvement	0	0	0	283
					3 Ecrasement mouvement vertical ou horizontal	2 907	318	2	422 540
					4 Heurt par objet en mouvement	617	58	1	63 957
					5 Contact agent matériel coupant, pointu, etc.	754	50	0	55 685
					6 Coincement, écrasement, etc.	320	25	0	28 850
					7 Contrainte du corps, contrainte psychique	3 787	289	1	484 802
					8 Morsure, coup de pied, etc.	76	14	0	12 417
					9 Autre ou sans information	489	45	6	65 656
					Non codés	1 688	132	0	209 198

(1) Nombre d'AT avec un 1^{er} règlement en 2021 et ayant eu au moins 4 jours d'arrêt en 2021

NAF niveau 1 : Activités de services administratifs et de soutien

ACCIDENTS DE TRAJET ANNÉE 2021

Champ des 9 Comités Techniques Nationaux (CTN)

Code NAF : 8121Z

Nettoyage courant des bâtiments

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Nombre de salariés en activité (ou au chômage partiel)

270 584

Indice de fréquence

10,3

Nombre d'accidents avec 1er règlement

2 800

dont avec au moins 4 jours d'arrêt

2 553

Nombre de nouvelles incapacités permanentes

233

Nombre de décès

5

Nombre de journées perdues par I.T.

325 664

	Nombre d'accidents en 1er régl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues		Nombre d'accidents en 1er régl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
REPARTITION SUIVANT L'ÂGE DE LA VICTIME					REPARTITION SUIVANT LE SIÈGE DES LÉSIONS				
1 Non précisé	0	0	0	0	1 Localisation de la blessure non déterminée	128	19	4	15 442
2 Moins de 20 ans	56	2	0	2 932	2 Tête, sans autre spécification	96	10	0	7 222
3 de 20 à 24 ans	190	2	0	9 726	3 Cou, dont colonne vertébrale et vertèbres du cou	183	13	0	15 880
4 de 25 à 29 ans	223	3	0	17 507	4 Dos, dont colonne vertébrale et vertèbres du dos	200	20	0	20 448
5 de 30 à 34 ans	241	17	0	20 780	5 Torses et organes, sans autre spécification	99	4	0	7 889
6 de 35 à 39 ans	263	15	0	24 904	6 Membres supérieurs, sans autre spécification	535	50	0	73 288
7 de 40 à 49 ans	718	59	0	85 043	7 Membres inférieurs, sans autre spécification	947	58	0	111 487
8 de 50 à 59 ans	836	105	3	125 428	8 Ensemble du corps et endroits multiples	574	59	1	67 913
9 de 60 à 64 ans	212	23	1	30 786	9 Autres parties du corps blessées	40	0	0	4 335
10 65 ans et plus	61	4	1	7 578					
REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME					REPARTITION SUIVANT LA DÉVIATION ⁽¹⁾				
1 Masculin	664	49	0	71 011	1 Problème électrique, explosion, feu	0	0	0	0
2 Féminin	2 136	184	5	254 653	2 Débordement, renversement, fuite, etc.	1	0	0	4 500
REPARTITION SUIVANT LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ⁽¹⁾					3 Éclatement, glissade, chute, etc. d'agent matériel	44	1	0	4 500
1 Non précisé	166	14	0	21 265	4 Perte de contrôle	908	75	2	103 430
2 Cadres, techniciens, s.m.	36	3	0	4 595	5 Glissade ou trébuchement avec chute	837	62	1	106 474
3 Employés	471	33	0	57 426	6 Mouvement corps sans contrainte	116	10	0	14 213
4 Apprentis	13	0	0	684	7 Mouvement corps avec contrainte	147	11	0	16 321
5 Étudiants	0	0	0	0	8 Surpris, violence, agression, menace, etc.	58	6	0	6 894
6 Ouvriers non qualifiés	1 205	110	2	153 433	9 Autre ou sans information	101	7	2	13 636
7 Ouvriers qualifiés	322	11	0	34 589	Non codés	341	61	0	56 151
8 Divers	3	1	0	299					
9 Non codés	337	61	0	53 416	REPARTITION SUIVANT L'AGENT MATÉRIEL DE LA DÉVIATION ⁽¹⁾				
REPARTITION SUIVANT LA NATURE DES LÉSIONS					1 Bâtements, surfaces à niveau	760	50	0	90 699
1 Nature inconnue ou non précisée	162	22	4	18 229	2 Bâtements, constructions, surfaces hauteur	158	15	0	21 441
2 Blessures superficielles	131	13	0	12 390	3 Bâtements, constructions, surfaces profondeur	0	0	0	0
3 Plaies ouvertes	45	4	0	3 480	4 Dispositifs de distribution de matière	0	0	0	0
4 Autres plaies et blessures superficielles	26	1	0	1 832	5 Moteurs, dispositifs transmis/stockage énergie	0	0	0	0
5 Fractures fermées	279	40	0	64 535	6 Outils à main non motorisés	0	0	0	0
6 Fractures ouvertes	22	3	0	4 435	7 Outils mécaniques tenus main	0	0	0	0
7 Autres fractures osseuses	16	2	0	4 188	8 Outils à main, sans précision sur motorisation	0	0	0	0
8 Luxations et sub-luxations	33	2	0	5 841	9 Machines, équipements portables ou mobiles	1	0	0	171
9 Entorses et foulures	433	21	0	40 987	10 Machines et équipements fixes	0	0	0	0
10 Autres luxations, entorses, foulures	10	1	0	2 854	11 Dispositifs convoyage, transport, stockage	5	1	0	281
11 Amputations traumatiques	1	0	0	60	12 Véhicules terrestres	859	78	1	102 595
12 Commotions et traumatismes internes	336	24	0	32 187	13 Autres véhicules de transport	11	1	0	3 145
13 Traumatismes internes	619	38	0	59 809	14 Matériel, objets, produits, bris, poussières, etc.	24	0	0	2 113
14 Autres commotions, traumatismes internes	43	7	0	4 125	15 Substances chimiques, explosives, radioactives...	2	0	0	55
15 Brûlures (thermiques)	2	0	0	160	16 Dispositifs et équipements de sécurité	0	0	0	0
16 Brûlures chimiques (corrosions)	1	0	0	10	17 Équipements bureau, sport, armes, domestiques...	2	0	0	829
17 Gelures	0	0	0	0	18 Organismes vivants et êtres humains	59	7	1	10 314
18 Autres brûlures et gelures	0	0	0	0	19 Déchets en vrac	0	0	0	0
19 Empoisonnements aigus	0	0	0	0	20 Phénomènes physiques, éléments naturels	1	0	1	9
20 Infections aiguës	0	0	0	0	94 Autre ou sans information	330	20	2	37 867
21 Autres empoisonnements, infections	1	0	0	7	Non codés	341	61	0	56 151
22 Asphyxies	0	0	0	0					
23 Noyades et submersions non mortelles	1	0	1	0	REPARTITION SUIVANT L'ACTIVITÉ PHYSIQUE SPÉCIFIQUE ⁽¹⁾				
24 Autres noyades et asphyxies	0	0	0	0	1 Opération de machine	2	0	0	49
25 Perte soudaine aiguë	0	0	0	0	2 Travail avec des outils à main	3	0	0	144
26 Effets de la pression (barotrauma)	0	0	0	0	3 Conduite/présence moyen de transport-manutention...	990	67	2	107 004
27 Autres effets bruit, vibrations et pression	0	0	0	0	4 Manipulation d'objets	15	0	0	1 052
28 Chaleur et coups de soleil	0	0	0	0	5 Transport manuel	8	1	0	853
29 Effets des radiations (non thermiques)	0	0	0	0	6 Mouvement	1 091	90	1	142 825
30 Effets du froid	0	0	0	0	7 Présence	32	9	0	6 883
31 Autres effets IT, lumière, radiations	0	0	0	0	8 Autre ou sans information	71	5	2	10 705
32 Chocs suite à agressions et menaces	7	0	0	914	Non codés	341	61	0	56 151
33 Chocs traumatiques	412	32	0	43 873					
34 Autres chocs	22	3	0	2 933	REPARTITION SUIVANT LA MODALITÉ DE LA BLESSURE ⁽¹⁾				
35 Blessures multiples	130	15	0	16 247	1 Contact courant électrique, F, substance dangereuse	3	1	0	170
36 Autres blessures déterminées non classées	66	5	0	6 828	2 Noyade, ensevelissement, enveloppement	1	0	0	8
					3 Écrasement mouvement vertical ou horizontal	1 130	88	0	136 182
					4 Heurt par objet en mouvement	528	57	1	84 958
					5 Contact agent matériel coupant, pointu, etc.	60	6	0	5 041
					6 Coincement, écrasement, etc.	25	3	0	2 288
					7 Contrainte du corps, contrainte psychique	338	26	0	40 426
					8 Morsure, coup de pied, etc.	21	3	0	4 061
					9 Autre ou sans information	106	10	4	16 381
					Non codés	341	61	0	56 151

(1) Nombre d'accidents avec un 1er règlement en 2021 et ayant eu au moins 4 jours d'arrêt en 2021

NAF niveau 1 : Activités de services administratifs et de soutien
MALADIES PROFESSIONNELLES ANNEE 2021
Champ des 9 Comités Techniques Nationaux (CTN)

NAF niveau 6 : 8121Z

Nettoyage courant des bâtiments

Nombre de salariés en activité (ou au chômage partiel)

Nombre de maladies avec 1er règlement

Nombre de nouvelles incapacités permanentes (taux compris entre 1% et 100%)

Nombre de décès

Nombre de journées perdues par incapacité temporaire

270 584

1 172

617

0

376 230

		Nombre de MP avec 1er régl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues			Nombre de MP avec 1er régl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
REPARTITION SUIVANT L'AGE DE LA VICTIME						REPARTITION SELON LA PROFESSION					
1	Non précisé	0	0	0	0	1	Agriculteurs	5	0	0	736
2	Moins de 20 ans	0	0	0	0	2	Artisans	14	8	0	3 989
3	de 20 à 24 ans	5	1	0	1 204	3	Conducteurs	2	0	0	973
4	de 25 à 29 ans	14	5	0	4 727	4	Dirigeants	6	4	0	2 832
5	de 30 à 34 ans	45	15	0	15 314	5	Employés	3	1	0	1 233
6	de 35 à 39 ans	81	37	0	28 276	6	Employés non qualifiés	1 090	580	0	344 319
7	de 40 à 49 ans	405	188	0	127 400	7	Personnels de service	45	20	0	13 727
8	de 50 à 59 ans	529	298	0	177 315	8	Professionnels de santé	2	4	0	1 179
9	de 60 à 64 ans	81	57	0	21 518	9	Spécialistes des sciences	0	0	0	0
10	65 ans et plus	9	4	0	2 476	10	Professions militaires	0	0	0	0
						11	Non précisé	5	0	0	9 442
REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME						REPARTITION SUIVANT LA DUREE D'EXPOSITION					
1	Masculin	263	125	0	70 504	1	Non précisé	121	83	0	38 573
2	Féminin	909	492	0	307 726	2	Moins de 6 mois	29	13	0	12 877
						3	De 6 mois à un an	44	21	0	18 129
						4	De 1 an à moins de 5 ans	298	154	0	94 855
						5	De 5 ans à moins de 10 ans	220	107	0	73 912
						6	Plus de 10 ans	480	259	0	144 284
REPARTITION PAR MP											
N°	Libellé					N°	Libellé				
001A	plomb	0	0	0	0	040B	affections respiratoires	0	0	0	0
002A	mercure	0	0	0	0	050A	Phénylhydrazine	0	0	0	0
003A	tétrachloroéthène	0	0	0	0	051A	résines époxydiques	0	0	0	0
004A	benzène	0	0	0	0	052A	chlorure de vinyle monomère	0	0	0	0
004B	affections/benzène toluène	0	0	0	0	053A	Affections dues aux rickettsies	0	0	0	0
005A	phosphore	0	0	0	0	054A	Polioxyéthylène	0	0	0	0
005A	rayonnements ionisants	0	0	0	0	055A	amblyopie	0	0	0	0
007A	Tétanos	0	0	0	0	056A	Rage	0	0	0	0
008A	ciments	0	0	0	0	057A	Affections périarticulaires	1 117	572	0	380 251
009A	dérivés des hydrocarbures	0	0	0	0	058A	Affections W à Hte température	0	0	0	0
010A	dermites par acide chromiques	0	0	0	0	059A	Intoxications/hépatites	0	0	0	0
010B	acide chromique	0	0	0	0	061A	cadmium et ses composés	0	0	0	0
010T	cancer chronique	0	0	0	0	061B	Cancer broncho-pulm./ cadmium	0	0	0	0
011A	Intoxication / tétrachlorure de carbone	0	0	0	0	062A	Isocyanates organiques	0	0	0	0
012A	dérivés hydrocarbures aliphatiques	0	0	0	0	063A	Aff. fongiques	0	0	0	0
013A	hydrocarbures benzéniques	0	0	0	0	064A	Intoxication par CO	0	0	0	0
014A	dérivés phénol/pentachlorophénol	0	0	0	0	065A	eczéma allergique	3	4	0	884
015A	Aff. dermat. aromatiques/benzol/dérivés	0	0	0	0	066A	Aff. Resp./ allergie	10	8	0	2 329
015B	allergiques/eczéma hydrosylés	0	0	0	0	068B	Pneumopathies d'hypersensibilité	0	0	0	0
015T	lésions de la vessie	0	1	0	225	067A	Lésions/Chlorure de potassium	0	0	0	0
016A	goudrons houille	0	0	0	0	068A	Tuberculose	0	0	0	0
016B	cancérogènes goudrons, huile de houille	0	0	0	0	069A	vibrations et choc/machine	0	0	0	0
018A	Charbon	0	0	0	0	070A	cobalt	0	0	0	0
019A	Spirochétoses	0	0	0	0	070B	Affec. respiratoires métalliques	0	0	0	0
020A	arsenic	0	0	0	0	070T	Affec. cancé. carbures métalliques	0	0	0	0
020B	Cancer/arsenic	0	0	0	0	071A	aff. oculaire/rayonnement thermique	0	0	0	0
020T	Cancer/pyrites	0	0	0	0	071B	Affections cancéreuses	0	0	0	0
021A	Hydrogène arsénité	0	0	0	0	072A	dérivés du nitro et du glycérol	0	0	0	0
022A	Sulfocarbonate	0	0	0	0	073A	antimoine et ses dérivés	0	0	0	0
023A	Nyctagmus	0	0	0	0	074A	furfural et l'alcool furfurylique	0	0	0	0
024A	Brucelloses	0	0	0	0	075A	sélénium et dérivés	0	0	0	0
025A	Pneumoconioses/silice	0	0	0	0	076A	mélasses nosocomiales	0	0	0	0
026A	bromure de méthyle	0	0	0	0	077A	Périonyx et onyxis	0	0	0	0
027A	chlorure de méthyle	0	0	0	0	078A	chlorure de sodium dans les mines de sel	0	0	0	0
028A	Ankylostomose	0	0	0	0	079A	Lésions chr. du ménisque	4	4	0	3 058
029A	Lésions/travaux où pression>pression atmos.	0	0	0	0	080A	Kératoconjunctivites virales	0	0	0	0
030A	Aff. hépatite	4	3	0	32	081A	Aff. malignes/bis(chlorométhyle)éther	0	0	0	0
030B	Cancer broncho-pulm./ amiante	0	0	0	0	082A	Aff. le méthacrylate de méthyle	0	0	0	0
031A	MPLéminoglycosides	0	0	0	0	083A	Lésions/travaux où pression>pression atmos.	0	0	0	0
032A	fluor/acide fluorhydrique	0	0	0	0	084A	Aff./solvants organiques	0	0	0	245
033A	béryllium	0	0	0	0	085A	N-méthyl N-nitro N...	0	0	0	0
034A	phosphates, pyrophosphates etc	0	0	0	0	086A	Pneumocystose	0	0	0	0
035A	huiles et graisses animales ou de synthèse	0	0	0	0	087A	Ornithose-Pellicose	0	0	0	0
036B	cancers peau/dérivé du pétrole	0	0	0	0	088A	Rouget du porc	0	0	0	0
037A	Aff. cutanées/oxides et nickel	0	0	0	0	089A	halothane	0	0	0	0
037B	Aff. respi./oxydes et nickel	0	0	0	0	090A	Aff. respi./inhalation textile végétal	0	0	0	0
037T	Aff. cancéreuses/oxydes et nickel	0	0	0	0	091A	BP/CO du mineur de charbon	0	0	0	0
038A	chlorpromazine	0	0	0	0	092A	staphylococcus aureus	0	0	0	0
039A	dioxyde de manganèse	0	0	0	0	093A	lés. de l'œil par particules de puit de mine	0	0	0	0
040A	bacille tuberculeux	0	0	0	0	094A	BP/CO du mineur de fer	0	0	0	0
041A	pénicillines et céphalosporines	0	0	0	0	095A	Aff. allergiques/hépat.	2	0	0	85
042A	Surdité	1	1	0	0	096A	herpès	0	0	0	0
043A	Aff. aldéhyde et ses polymères	0	0	0	0	097A	Aff. Rachis lombaire/vibrations	1	1	0	213
043B	Aff. cancéreuses aldéhyde formique	0	0	0	0	098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lourdes	17	13	0	5 053
044A	aff. inhalation d'oxyde de fer	0	0	0	0	099A	1,3 butadiène	0	0	0	0
044B	cancers/inhalation d'oxyde de fer	0	0	0	0	100A	Aff. respi./ causées par une infection SARS-CoV2	0	0	0	0
045A	Hépatites virales	0	0	0	0	101A	Aff. cancéreuses provoquées par le trichloréthylène	0	0	0	0
046A	Mycoses cutanées	0	0	0	0	102A	Cancer de la prostate	0	0	0	0
047A	Soie	0	0	0	0	Autres	Alinéa 7	13	12	0	5 875
049A	amines aliphatiques et aliphatiques	0	0	0	0						

CNAM-DRP-MSD

B. Conditions de travail (CT) et risques psychosociaux (RPS) de la DARES (CT-RPS)

L'enquête CT-RPS vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles : horaires, rythmes de travail, efforts physiques ou risques encourus, pénibilité, organisation du travail, sécurité, coopération, conflits...

Cette enquête est la concrétisation des recommandations du collège d'expertise sur le suivi statistique sur les risques psychosociaux au travail et s'insère dans la continuité des enquêtes conditions de travail. Tous les trois ans, en alternance, a lieu une enquête conditions de travail dédiée aux risques psychosociaux (CT-RPS) avec un nombre plus important de questions sur les risques psychosociaux ou une enquête décrivant plus finement les conditions de travail. Comme les deux enquêtes précédentes (CT 2013 et CTRPS 2016), cette enquête comprend un volet « individus » et un volet « établissements » ainsi que des échantillons supplémentaires de salariés de la fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière) et du secteur hospitalier privé. Il s'agit de la seule enquête de cette ampleur sur les conditions de travail. Elle existe depuis 1978 et est désormais conduite tous les 3 ans (contre tous les 7 ans jusqu'en 2013).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-2019>

C. Base de données EPICEA

EPICEA (Etude de Prévention par l'Informatisation des Comptes rendus d'Enquêtes Accidents) est une base de données créée en 1988 et gérée par l'INRS. Elle rassemble en 2023 plus de 21 000 cas d'accidents du travail (hors accidents de trajets) survenus à des salariés du régime général de la Sécurité sociale. Les données sont relevées par le contrôleur Sécurité (CARSAT, CRAMIF, CGSS) en charge. La base décrit des circonstances (contexte, déroulement, conséquences) d'accidents mortels ou graves³⁸⁵ ainsi que les mesures préconisées à la suite de l'analyse. Il ne s'agit pas d'une base de données exhaustive : seuls les accidents mortels sont systématiquement décrits, les accidents graves ou non graves sont décrits lorsqu'ils sont jugés pertinents pour la prévention des risques. Il s'agit d'un outil de retour d'expérience. Pour autant, l'examen des données obtenues par interrogation de la base EPICEA permet de relever quelques caractéristiques des circonstances d'accidents pour la population de l'étude, sans qu'une analyse statistique puisse être considérée valide.

La sélection des dossiers examinés a été réalisée en deux temps. Sur la base des codes Risques/NAF 747ZC, 8121Z, 8122Z, 8129B correspondant au secteur de la propreté, les emplois représentatifs (agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, laveurs de vitres, autres nettoyeurs, balayeurs et manœuvres assimilés) ont été identifiés puis la sélection a été complétée par ajout des dossiers correspondants à ces emplois sur l'ensemble de la base. La lecture des dossiers a permis de sélectionner 195 accidents graves et mortels représentatifs du périmètre de l'étude.

Le profil type de la victime est un travailleur français, plutôt de sexe masculin, employé en CDI à temps plein, effectuant un travail non posté en horaires non concentrés. L'accident se déroule sans intervention d'un tiers.

L'examen des dossiers montre une prépondérance des chutes dans les circonstances des accidents graves et mortels répertoriés.

La base EPICEA décrit plus d'accidents graves et mortels chez les hommes que chez les femmes, et parmi ces accidents, des circonstances de survenue réparties différemment. Ainsi, les accidents dont l'action matérielle a pour cause une chute de hauteur sont proportionnellement plus fréquemment décrits chez les hommes (45 % contre 17 % chez les femmes), tandis que la seconde cause prépondérante chez les femmes (à égalité avec les chutes de hauteur) sont les intoxications, soit un pourcentage double des hommes.

Les proportions de décès parmi les accidents relatés sont identiques pour les deux sexes : 57 % pour les hommes et 56 % pour les femmes. En revanche, les accidents graves (ayant donné lieu à amputation ou hospitalisation) sont deux fois plus fréquents chez les hommes (31 % des accidents masculins vs 14 % des accidents féminins).

³⁸⁵ le caractère « grave » est apprécié par le contrôleur, il fait en général référence à un accident ayant nécessité un transport en milieu de soin

D. Base de données RNV3PE

Le Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles et Environnementales (RNV3PE) est un réseau d'experts en santé au travail et santé environnementale³⁸⁶.

Il réunit l'ensemble des Centres Régionaux de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE) de France, dont les données de consultations (données démographiques du patient, pathologies, expositions, secteurs d'activité, professions, imputabilités entre pathologie et exposition, etc...) sont enregistrées dans une base de données commune : le système d'information du RNV3PE.

Six partenaires nationaux font partie du réseau :

- l'Anses, qui en est l'animateur depuis 2010
- la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)
- la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
- l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)
- Santé publique France
- la Société française de santé au travail (SFST)

Les missions principales du RNV3PE sont :

- la description de situations professionnelles à risque sanitaire et la description d'affections en lien avec l'environnement en France
- le repérage de risques sanitaires professionnels ou environnementaux émergents ou ré-émergents en France

Le RNV3PE a également pour vocation :

- d'aider à définir des actions prioritaires régionales ou nationales
- de guider les choix des autorités de santé en matière d'évaluation des risques, de prévention et de susciter des travaux de recherche

Le rapport ci-après (annexe 8) détaille les résultats de l'étude visant à caractériser en termes de pathologies en relation avec le travail et les expositions associées, qui ont fait l'objet d'une déclaration dans la base du RNV3PE, pour les professionnels du domaine du nettoyage et de la propreté.

³⁸⁶ <https://www.anses.fr/fr/content/reseau-national-de-vigilance-et-de-prevention-des-pathologies-professionnelles>

E. Enquêtes SUMER

L'enquête Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels (SUMER) est une enquête transversale réalisée par les médecins du travail et de prévention et coordonnée par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DGT (Direction générale du travail). Elle a pour but de cartographier les expositions aux risques professionnels des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition (https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/enquete_sumer.pdf).

Annexe 7 : Conséquences sur la santé – Données épidémiologiques : détail de la stratégie de recherche bibliographique et des articles analysés

Santé respiratoire (asthme, BPCO, rhinite)

Stratégie de recherche et sélection des articles

Deux revues ou méta-analyses récentes ont été identifiées (par connaissance du domaine) :

- Archangelidi O, Sathiyajit S, Consonni D, Jarvis D, De Matteis S. Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2020 Nov 24; oemed-2020-106776. doi: 10.1136/oemed-2020-106776. Epub ahead of print. PMID: 33234692.
- Dumas O. Cleaners and airway diseases. *Curr Opin Allergy Clin Immunol*. 2021 Apr 1;21(2):101-109. doi: 10.1097/ACI.0000000000000710. PMID: 33284160.

Recherche pubmed pour identifier des publications originales depuis 2021 :

("asthma"[Title/Abstract] OR "copd"[Title/Abstract] OR "rhinitis"[Title/Abstract] OR "lung"[Title/Abstract]) AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract]) AND 2021/01/01:3000/12/31[Date - Publication]

147 résultats au 17 mars 2023

Tri sur titre / abstract : 16 articles originaux liés au sujet, dont 4 apportant une information complémentaire / intéressante dans le contexte du rapport :

- Lucas D, Robin C, Vongmany N, Dewitte JD, Loddé B, Pougnet R, Larabi L; RNV3P members. Main Causal Agents of Occupational Asthma in France, Reported to the National Network for Occupational Disease Vigilance and Prevention (RNV3P) 2001-2018. *Ann Work Expo Health*. 2023 Mar 15;67(3):297-302. doi: 10.1093/annweh/wxac079. PMID: 36477519.
- Sit G, Varraso R, Fezeu LK, Galan P, Orsi F, Pacheco Da Silva E, Touvier M, Hercberg S, Paris C, Le Moual N, Dumas O. Occupational Exposures to Irritants and Sensitizers, Asthma and Asthma Control in the Nutrinet-Santé Cohort. *J Allergy Clin Immunol Pract*. 2022 Dec;10(12):3220-3227.e7. doi: 10.1016/j.jaip.2022.08.047. Epub 2022 Sep 13. PMID: 36108925.
- De Troeyer K, De Man J, Vandebroek E, Vanoirbeek JA, Hoet PH, Nemery B, Vanroelen C, Casas L, Ronsmans S. Identifying cleaning products associated with short-term work-related respiratory symptoms: A workforce-based study in domestic cleaners. *Environ Int*. 2022 Apr;162:107170. doi: 10.1016/j.envint.2022.107170. Epub 2022 Mar 7. PMID: 35272140.
- Sejbaek CS, Flachs EM, Carøe TK, Meye HW, Frederiksen M, Frydendall KB, Wolkoff P, Clausen PA, Hougaard KS, Schlünssen V. Professional cleaning and risk of asthma - a Danish nationwide register-based study. *Scand J Work Environ Health*. 2022 Mar 1;48(2):127-136. doi: 10.5271/sjweh.3997. Epub 2021 Nov 11. PMID: 34761804; PMCID: PMC9045226.

Résumé des articles analysés

Archangelidi O, Sathiyajit S, Consonni D, Jarvis D, De Matteis S. Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2020 Nov 24;oemed-2020-106776. doi: 10.1136/oemed-2020-106776. Epub ahead of print. PMID: 33234692.

Revue systématique de la littérature et méta-analyse sur le lien entre travail de nettoyage/exposition aux produits de nettoyage et la santé respiratoire, incluant, après sélection, 39 articles publiés avant le 31 juillet 2020. La majorité des études portaient sur l'asthme (21 études, évaluées comme étant de qualité modérée à élevée). Ces études avaient été conduites dans de nombreux pays différents, et dans différents types de population (population générale, population de travailleurs). La majeure partie des études étaient transversales, mais certaines études étaient des cohortes avec des données longitudinales. Les expositions étaient évaluées soit par questionnaire (type de métier ou exposition à des produits spécifiques), soit par matrice emploi-exposition, soit par expertise. Le risque relatif poolé pour l'asthme en relation avec le travail de nettoyage / l'exposition professionnelle aux PND était de 1,50 (IC 95% 1,44–1,56). L'association n'était pas plus forte avec les phénotypes d'asthme allergique que non allergique, ce qui était cohérent avec l'hypothèse d'un rôle prédominant d'exposition à des agents irritants. La BPCO avait fait l'objet de 3 études dans de grandes cohortes en Europe et aux Etats-Unis, considérées de qualité élevée. Le risque relatif poolé pour la BPCO en relation avec le travail de nettoyage / l'exposition professionnelle aux PND était de 1,43 (IC 95% 1,31–1,56). Pour la rhinite, 3 études ont également été publiées, et ont observé des risques faibles et non significatifs.

Dumas O. Cleaners and airway diseases. *Curr Opin Allergy Clin Immunol*. 2021 Apr 1;21(2):101-109. doi: 10.1097/ACI.0000000000000710. PMID: 33284160.

Revue narrative de la littérature récente (depuis la précédente revue de Foletti et al (2017)) sur les effets respiratoires liés à l'exposition aux produits de nettoyage et de désinfection. Des preuves d'une relation entre ces expositions aux produits de nettoyage et l'asthme ont commencé à émerger au début des années 2000, avec des données provenant tant de systèmes de surveillance de l'asthme lié au travail, que d'études épidémiologiques, dans différents pays. Dans les données récentes de systèmes de surveillance de l'asthme lié au travail au Royaume-Uni et en Amérique du Nord, 8-12% des cas d'asthme lié au travail étaient attribuables à des produits de nettoyage, et la plupart des cas étaient observés dans les secteurs de la santé et du nettoyage. Une grande variété d'expositions étaient identifiés chez ces patients (aldéhydes, chlore, surfactants, alcools, acides, désinfectants ou produits de nettoyage non spécifiés), mais l'agent causal spécifique pouvait rarement être identifiés. Les travailleurs étaient exposés à de nombreux produits pouvant avoir des propriétés irritantes ou sensibilisantes. Beaucoup des études épidémiologiques récentes portaient sur les expositions aux produits de nettoyage chez les personnels de santé, mais des études ont également été conduites chez des travailleurs du nettoyage, mettant en évidence un risque accru d'asthme dans cette population. Concernant la rhinite, peu d'études ont été publiées, et dans les années récentes, aucune spécifiquement chez des travailleurs du nettoyage ; l'exposition aux produits de nettoyage dans différents contextes, un risque accru de rhinite, rhino-sinusite, ou symptômes nasaux était observé. Des résultats récents suggèrent également une association

entre l'exposition aux produits de nettoyage et la BPCO, ou une fonction ventilatoire basse, mais restent en nombre limité.

Walusiak-Skorupa J, Bernstein JA, de Blay F, Dumas O, Ederle C, Tarlo SM. Cleaning agents. In: Asthma in the Workplace 5th Edition. 2021.

Chapitre de livre sur les produits de nettoyage dans le contexte de l'asthme lié au travail. Synthèse de la littérature y compris sur les aspects épidémiologiques. Les produits de nettoyage peuvent contenir des agents sensibilisants et irritants. Bien que certaines études aient rapporté des associations avec certains agents avec un mécanisme de sensibilisation, la plupart des agents décrits comme associés à l'asthme sont des irritants. Une revue des études épidémiologiques ayant porté spécifiquement sur certains agents parmi les produits de nettoyage en lien avec l'asthme est proposée. Au total, les résultats des études épidémiologiques suggèrent que les effets respiratoires observés ne sont pas imputables à un agent spécifique, mais à une multitude de produits. Au-delà du type d'agent chimique, certaines formes d'usage, comme en particulier l'usage de sprays, semblent poser plus de risques pour la santé respiratoire. Un tableau résumant les principaux agents sensibilisants et irritants est proposé. Il est probable que les expositions professionnelles aux produits de nettoyage jouent un rôle tant dans l'asthme professionnel (asthme apparu pour la première fois et causé par une exposition sur le lieu de travail) que dans l'asthme exacerbé/aggravé au travail (asthme préexistant amplifié par le travail). En plus des agents chimiques, les expositions aux moisissures pourraient être fréquentes chez les travailleurs du nettoyage.

Lucas D, Robin C, Vongmany N, Dewitte JD, Loddé B, Pougnet R, Larabi L; RNV3P members. Main Causal Agents of Occupational Asthma in France, Reported to the National Network for Occupational Disease Vigilance and Prevention (RNV3P) 2001-2018. *Ann Work Expo Health*. 2023 Mar 15;67(3):297-302. doi: 10.1093/annweh/wxac079. PMID: 36477519.

Analyse des données du RNV3P sur les principaux agents causaux dans l'asthme lié au travail en France sur la période 2001-2018. L'analyse portait sur l'ensemble des cas d'asthme lié au travail identifié dans l'un des 32 centres du réseau, avec une association avec un agent sur le lieu de travail jugée comme probable ou certaine. Au total, 8385 cas ont été identifiés. Parmi les principales causes d'asthme lié au travail étaient retrouvés les composés d'ammonium quaternaires (5.3% des cas dans l'ensemble de la population ; 10.1% des cas chez les femmes) et les produits de nettoyage (4.8% des cas dans l'ensemble de la population ; 8.7% des cas chez les femmes). Les résultats étaient similaires à ceux d'une étude des données du RNV3P portant sur la période antérieure (2001-2009), suggérant que malgré l'évolution des connaissances sur la relation entre produits de nettoyage et asthme, des mesures de prévention efficaces n'ont pas été mise en place.

Sit G, Varraso R, Fezeu LK, Galan P, Orsi F, Pacheco Da Silva E, Touvier M, Hercberg S, Paris C, Le Moual N, Dumas O. Occupational Exposures to Irritants and Sensitizers, Asthma and Asthma Control in the Nutrinet-Santé Cohort. *J Allergy Clin Immunol Pract*. 2022 Dec;10(12):3220-3227.e7. doi: 10.1016/j.jaip.2022.08.047. Epub 2022 Sep 13. PMID: 36108925.

Etude épidémiologique sur l'association entre différentes expositions professionnelles évaluées par une matrice emploi-exposition, et l'asthme ainsi que le mauvais contrôle de l'asthme. Les analyses incluaient 4469 adultes participant à l'étude française Nutrinet-Santé

(étude cas-témoin dans la cohorte). L'asthme actuel et le contrôle de l'asthme (Asthma Control Test) étaient évalués par des questionnaires standardisés. Les analyses étaient ajustées sur les facteurs de confusion potentiels (sexe, âge, statut tabagique, indice de masse corporelle). Les expositions aux produits de nettoyage et de désinfection étaient associées à un risque accru d'asthme actuel ayant débuté à l'âge adulte (OR 1,43 ; IC95% 1,10-1,85). Ces expositions étaient aussi associées à un risque accru d'avoir un asthme mal contrôlé (OR 2,59 ; IC95% 1,48-4,54).

De Troeyer K, De Man J, Vandebroek E, Vanoirbeek JA, Hoet PH, Nemery B, Vanroelen C, Casas L, Ronsmans S. Identifying cleaning products associated with short-term work-related respiratory symptoms: A workforce-based study in domestic cleaners. *Environ Int.* 2022 Apr;162:107170. doi: 10.1016/j.envint.2022.107170. Epub 2022 Mar 7. PMID: 35272140.

Etude épidémiologique auprès de 1586 employés de ménage (domestique) en Belgique (99% de femmes). Etude des associations entre l'utilisation de différents types de produits, évaluée par questionnaire, et des symptômes oculaires/respiratoires déclarés (ex irritation des yeux, symptômes de rhinite, symptômes d'asthme, toux) et à la bronchite chronique. Les analyses étaient ajustées sur les facteurs de confusion potentiels (nombre d'années dans le métier, tabac, niveau de diplôme, exposition aux moisissures, nombre d'heure de travail par semaine). Le nombre d'utilisations de sprays, de produits à base d'eau de javel, et de produits à base d'ammoniac étaient associés à des symptômes d'asthme, de rhinite, et/ou à la bronchite chronique. Les travailleurs du nettoyage ayant la possibilité de choisir leurs propres produits avaient moins de symptômes oculaires, de rhinite et de toux.

Sejbaek CS, Flachs EM, Carøe TK, Meye HW, Frederiksen M, Frydendall KB, Wolkoff P, Clausen PA, Hougaard KS, Schlünssen V. Professional cleaning and risk of asthma - a Danish nationwide register-based study. *Scand J Work Environ Health.* 2022 Mar 1;48(2):127-136. doi: 10.5271/sjweh.3997. Epub 2021 Nov 11. PMID: 34761804; PMCID: PMC9045226.

Etude épidémiologique incluant des travailleurs du nettoyage au Danemark (1995-2016), à partir de données de registre, avec pour groupe de comparaison d'autres travailleurs manuels (4 997 908 personnes-années dans l'ensemble de la cohorte). L'asthme était défini à partir d'un registre national, avec des données d'hospitalisation et de traitement. Les analyses étaient ajustées sur les facteurs de confusion potentiels (année, âge, sexe, niveau de diplôme). Des analyses étaient réalisées dans l'ensemble de la cohorte, et dans un sous-groupe de participants suivi depuis le début de leur carrière (âgés de 16-20 ans à l'inclusion), afin de limiter le biais du travailleur sain. Le fait de travailler récemment dans le nettoyage n'était pas associé à risque accru d'asthme, dans l'ensemble de la cohorte. Dans le sous-groupe en début de carrière, le risque d'asthme augmentait selon le nombre d'année cumulées dans le nettoyage jusqu'à 6 ans de travail.

Maladies de la peau (dermatite)

Stratégie de recherche et sélection des articles

("skin"[Title/Abstract] OR "dermal"[Title/Abstract] OR "dermatitis"[Title/Abstract]) AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

1062 résultats depuis 2010

1 revue systématique pertinente identifiée en 2023 :

- Sedeh FB, Michaelsdóttir TE, Jemec GBE, Mortensen OS, Ibler KS. Prevalence, risk factors, and prevention of occupational contact dermatitis among professional cleaners: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 2023 Apr;96(3):345-354. doi: 10.1007/s00420-022-01937-6. Epub 2022 Nov 21. PMID: 36409350.

2 articles originaux identifiés à partir de la revue de littérature portant spécifiquement sur les facteurs de risque (produits de nettoyage, travail humide) chez les travailleurs du nettoyage, et publiés après 2009

- Mirabelli MC, Vizcaya D, Martí Margarit A, Antó JM, Arjona L, Barreiro E, Orriols R, Gimenez-Arnau A, Zock JP. Occupational risk factors for hand dermatitis among professional cleaners in Spain. *Contact Dermatitis*. 2012 Apr;66(4):188-96. doi: 10.1111/j.1600-0536.2011.02023.x. Epub 2012 Jan 23. PMID: 22268785; PMCID: PMC3299907.
- Douwes J, Slater T, Shanthakumar M, McLean D, Firestone RT, Judd L, Pearce N. Determinants of hand dermatitis, urticaria and loss of skin barrier function in professional cleaners in New Zealand. *Int J Occup Environ Health*. 2017 Apr;23(2):110-119. doi: 10.1080/10773525.2018.1427307. Epub 2018 Jan 23. PMID: 29359638; PMCID: PMC6060852.

Résumé des articles analysés

Mirabelli MC, Vizcaya D, Martí Margarit A, Antó JM, Arjona L, Barreiro E, Orriols R, Gimenez-Arnau A, Zock JP. Occupational risk factors for hand dermatitis among professional cleaners in Spain. *Contact Dermatitis*. 2012 Apr;66(4):188-96. doi: 10.1111/j.1600-0536.2011.02023.x. Epub 2012 Jan 23. PMID: 22268785; PMCID: PMC3299907.

Etude épidémiologique auprès de 693 travailleurs du nettoyage (de 37 entreprises de nettoyage) en Espagne (2008), comparés à un groupe de référence (n=125) composé d'ancien travailleurs du nettoyage, ou d'autres employés de ces entreprises. Expositions liées au nettoyage et symptômes cutanés déclarés par questionnaire. Une dermatite de la main était déclarée par 28% des travailleurs du nettoyage, contre 18% dans le groupe de comparaison. L'augmentation du risque de dermatite chez les travailleurs du nettoyage par rapport au groupe de comparaison était confirmée après prise en compte des facteurs de confusion potentiel (ajustement) : âge, pays de naissance, sexe, antécédents d'allergie de la peau, le nettoyage à domicile et l'utilisation de gants en latex. Un risque accru de dermatite de la main était observé chez les travailleurs utilisant régulièrement de l'acide chloridrique, des produits pour dépoussiérer/nettoyer les sols, d'ammoniac, d'eau de javel, de produits multi-usages, de produits parfumés, ou de dégraissant. Le risque de dermatite augmentait selon le nombre de produits différents utilisés. Des analyses sur le type de dermatite (dermatite allergique ou d'irritation) n'ont pas été réalisées, mais les résultats étaient similaires chez les participants avec ou sans antécédents d'allergie de la peau.

Le travail humide cause des dommages de la barrière épidermique, qui favorise l'irritation et la sensibilisation de la peau. Les gants peuvent protéger la peau d'expositions à risque, mais peuvent aussi exacerber des symptômes d'allergie ou d'irritation.

Douwes J, Slater T, Shanthakumar M, McLean D, Firestone RT, Judd L, Pearce N. Determinants of hand dermatitis, urticaria and loss of skin barrier function in professional cleaners in New Zealand. *Int J Occup Environ Health*. 2017 Apr;23(2):110-119. doi: 10.1080/10773525.2018.1427307. Epub 2018 Jan 23. PMID: 29359638; PMCID: PMC6060852.

Etude épidémiologique auprès de 425 travailleurs du nettoyage (dans différents lieux de travail) et un groupe de référence (n=281) composé de travailleurs dans la vente au détail ou de chauffeurs de bus, en Nouvelle Zélande. Les symptômes cutanés ont été évalués par questionnaires, tests cutanés, et des mesures de perte de la fonction barrière épidermique (perte d'eau trans-épidermique ; première étude avec une mesure objective de la fonction barrière de la peau). Les travailleurs du nettoyage avaient un risque accru de dermatite de la main ou des bras (14.8% vs. 10%) et d'urticaire (11% vs 5.3%), y compris après ajustement sur l'âge, le sexe, le statut tabagique, et l'ethnicité. Chez les travailleurs du nettoyage, les symptômes de dermatites des mains/bras s'amélioraient plus souvent dans les périodes hors travail (par rapport au groupe de comparaison). Le risque d'atopie n'était pas augmenté, mais les associations étaient plus prononcées chez les atopiques, suggérant que l'atopie n'est pas un mécanisme qui contribue fortement aux symptômes cutanés, mais que l'atopie pourrait augmenter l'impact de l'exposition à des irritants. La perte d'eau trans-épidermique était plus élevée chez les travailleurs du nettoyage. Le travail humide était un facteur de risque pour la dermatite, et le fait de se laver et sécher fréquemment les mains était associé à un risque moindre d'urticaire. L'utilisation de solvants et de détachants était associée avec le risque de dermatite, mais aucune association n'était observée pour les autres produits de nettoyage.

La cause du risque plus élevé de dermatite de la main chez les travailleurs du nettoyage est probablement due à la combinaison du travail humide et de l'exposition à des produits chimiques, causant des dommages de la barrière épidermique, une irritation et une inflammation, et un stress mécanique et une occlusion de la peau liée à l'utilisation de gants.

Le risque d'urticaire chez les travailleurs du nettoyage doit faire l'objet de plus d'études.

Sedeh FB, Michaelsdóttir TE, Jemec GBE, Mortensen OS, Ibler KS. Prevalence, risk factors, and prevention of occupational contact dermatitis among professional cleaners: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 2023 Apr;96(3):345-354. doi: 10.1007/s00420-022-01937-6. Epub 2022 Nov 21. PMID: 36409350.

Revue systématique utilisant les recommandations PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Après sélection, 39 articles ont été inclus dans la revue. La prévalence de la dermatite de contact, ou de la dermatite de contact professionnelle, chez les travailleurs du nettoyage était évaluée dans 5 et 11 études et variait de 8.5% à 15.9% et de 2.2% à 30%, respectivement. Des dermatites de contact tant allergiques qu'irritatives étaient fréquentes. Les principaux facteurs de risque identifiés étaient le travail humide et l'utilisation de produits de nettoyage irritants. Le travail humide peut représenter 25% à 50% du temps de travail de travailleurs du nettoyage, et le nombre d'heure passé avec les mains mouillées est associé à un risque accru de symptômes de la peau. Concernant les irritants, les produits impliqués retrouvés dans différentes études étaient l'eau de javel/le chlore, les détergents, les substances alcalines, l'ammoniac ou des produits de nettoyage multi-usage (dont certains avec de l'acide chlorhydrique). Des allergies de contact étaient également associées à des additifs pour les gants en caoutchouc, ou certains biocides ou parfums.

La dermatite de contact, touchant le plus souvent les mains, représente plus de 80% de l'ensemble des maladies de peau liées au travail.

Cancers

Stratégie de recherche et sélection des articles

Recherche pubmed pour identifier une revue de littérature ou méta-analyse récente, avec les mots clés suivant :

cancer[Title/Abstract] AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

Cette recherche donnait 703 résultats, dont beaucoup de résultats non pertinents à cause de "cleaning" utilisé dans différents contextes (ex « dry cleaning », « data cleaning »). La recherche a donc été restreinte en utilisant les mots clés suivants :

(cancer[Title/Abstract] AND ("cleaners"[Title/Abstract])) NOT (dry) NOT (Trichloroethylene)

Cette recherche donnait 61 résultats. Parmi ceux-ci, 5 review et 1 systematic review ont été identifiées, mais aucune n'était pertinente. Il n'y avait aucune méta-analyse.

Suite à la lecture des titres des 61 résultats pour rechercher des articles originaux pertinents, 27 ont été identifiés comme potentiellement intéressants (dont 7/10 identifiés dans le rapport EU OSHA 2009). Parmi ces articles, 10 ont été publiés depuis 2010, dont 6 pertinents après lecture des abstracts / lecture rapide du texte.

- Khetan P, Boffetta P, Luce D, Stucker I, Curado MP, Menezes A, Wunsch-Filho V, Ahrens W, Lagiou P, Serraino D, Richiardi L, Kjaerheim K, Conway D, Thomson P, Muscat J, Mates D, Ramroth H, Menvielle G, Vaughan TL, Brenner H, Lee YA, La Vecchia C, Hashibe M, Hashim D. Occupations and the Risk of Head and Neck Cancer: A Pooled Analysis of the International **Head and Neck Cancer** Epidemiology (INHANCE) Consortium. J Occup Environ Med. 2019 May;61(5):397-404. doi: 10.1097/JOM.0000000000001563. PMID: 31268937; PMCID: PMC6613803.
- Strand LA, Martinsen JI, Rudvin I, Fadum EA, Borud EK. **Cancer incidence and all-cause mortality** among civilian men and women employed by the Royal Norwegian Navy between 1950 and 2005. Cancer Epidemiol. 2018 Dec;57:1-6. doi: 10.1016/j.canep.2018.08.011. Epub 2018 Sep 8. PMID: 30205311.
- Van den Borre L, Deboosere P. Health risks in the cleaning industry: a Belgian census-linked **mortality** study (1991-2011). Int Arch Occup Environ Health. 2018 Jan;91(1):13-21. doi: 10.1007/s00420-017-1252-9. Epub 2017 Aug 14. PMID: 28808790. (VOIR PARTIE MALADIES CARDIOVASCULAIRES)
- Ba Y, Huang H, Lerro CC, Li S, Zhao N, Li A, Ma S, Udelsman R, Zhang Y. Occupation and **Thyroid** Cancer: A Population-Based, Case-Control Study in Connecticut. J Occup Environ Med. 2016 Mar;58(3):299-305. doi: 10.1097/JOM.0000000000000637. PMID: 26949881; PMCID: PMC4784104.
- Tsai RJ, Luckhaupt SE, Schumacher P, Cress RD, Deapen DM, Calvert GM. Acute **myeloid leukemia** risk by industry and occupation. Leuk Lymphoma. 2014 Nov;55(11):2584-91. doi: 10.3109/10428194.2014.894189. Epub 2014 Mar 31. PMID: 24547710; PMCID: PMC4534715.
- Paget-Bailly S, Guida F, Carton M, Menvielle G, Radoï L, Cyr D, Schmaus A, Cénée S, Papadopoulos A, Févotte J, Pilorget C, Velten M, Guizard AV, Stücker I, Luce D.

Occupation and **head and neck cancer risk** in men: results from the ICARE study, a French population-based case-control study. *J Occup Environ Med.* 2013 Sep;55(9):1065-73. doi: 10.1097/JOM.0b013e318298fae4. PMID: 23969505.

En plus de la recherche pubmed, des articles supplémentaires ont été identifiés à partir de différentes sources :

Articles supplémentaires identifiés à partir du rapport EU OSHA 2009 :

- Reulen RC, Kellen E, Buntinx F, Zeegers MP. Bladder cancer and occupation: a report from the Belgian case-control study on **bladder cancer** risk. *Am J Ind Med.* 2007 Jun;50(6):449-54. doi: 10.1002/ajim.20469. PMID: 17450546.
- Rix BA, Lynge E. Cancer incidence in Danish health care workers. *Scand J Soc Med.* 1996 Jun;24(2):114-20. doi: 10.1177/140349489602400205. PMID: 8816000.
- Blair A, Zheng T, Linos A, Stewart PA, Zhang YW, Cantor KP. Occupation and leukemia: a population-based case-control study in Iowa and Minnesota. *Am J Ind Med.* 2001 Jul;40(1):3-14. doi: 10.1002/ajim.1066. PMID: 11439392.
- McLean D, Mannelje A', Dryson E, Walls C, McKenzie F, Maule M, Cheng S, Cunningham C, Kromhout H, Boffetta P, Blair A, Pearce N. Leukaemia and occupation: a New Zealand Cancer Registry-based case-control Study. *Int J Epidemiol.* 2009 Apr;38(2):594-606. doi: 10.1093/ije/dyn220. Epub 2008 Oct 25. PMID: 18953052; PMCID: PMC6287244.

Articles supplémentaires identifiés à partir des références et citations des articles précédemment identifiés :

- Guida F, Papadopoulos A, Menvielle G, Matrat M, Févotte J, Cénée S, Cyr D, Schmaus A, Carton M, Paget-Bailly S, Radoï L, Tarnaud C, Bara S, Trétarre B, Luce D, Stücker I. Risk of **lung cancer** and occupational history: results of a French population-based case-control study, the ICARE study. *J Occup Environ Med.* 2011 Sep;53(9):1068-77. doi: 10.1097/JOM.0b013e318229ab2e. PMID: 21866050.
- Moayedi-Nia S, Pasquet R, Siemiatycki J, Koushik A, Ho V. Occupational Exposures and **Lung Cancer** Risk-An Analysis of the CARTaGENE Study. *J Occup Environ Med.* 2022 Apr 1;64(4):295-304. doi: 10.1097/JOM.0000000000002481.
- Xu M, Ho V, Siemiatycki J. Role of occupational exposures in lung cancer risk among women. *Occup Environ Med.* 2021 Feb;78(2):98-104.
- L. Richiardi, P. Boffetta, L. Simonato, F. Forastiere, P. Zambon, C. Fortes, V. Gaborieau, F. Merletti, Occupational risk factors for **lung cancer** in men and women: a population-based case-control study in Italy, *Cancer Causes Control* 15 (3) (2004) 285–294.
- A. Atramont, F. Guida, F. Mattei, M. Matrat, S. Cenee, M. Sanchez, M. Carton, G. Menvielle, E. Marrer, M. Neri, et al., Professional cleaning activities and **lung cancer** risk among women: results from the ICARE study, *J. Occup. Environ. Med.* 58 (6) (2016) 610–616.

- J.S. Colt, M.R. Karagas, M. Schwenn, D. Baris, A. Johnson, P. Stewart, C. Verrill, L.E. Moore, J. Lubin, M.H. Ward, et al., Occupation and **bladder cancer** in a population-based case-control study in Northern New England, *Occup. Environ. Med.* 68 (4) (2011) 239–249.
- Carton M, Guida F, Paget-Bailly S, Cyr D, Radoi L, Sanchez M, Schmaus A, Cénée S, Papadopoulos A, Menvielle G, Févotte J, Pilorget C, Molinié F, Bara S, Stücker I, Luce D. Occupation and head and neck cancer in women-Results of the ICARE study. *Am J Ind Med.* 2014 Dec;57(12):1386-97. doi: 10.1002/ajim.22394. Epub 2014 Oct 28. PMID: 25351857.

Résumé des articles analysés

Cancer du poumon

L. Richiardi, P. Boffetta, L. Simonato, F. Forastiere, P. Zambon, C. Fortes, V. Gaborieau, F. Merletti, Occupational risk factors for **lung cancer** in men and women: a population-based case-control study in Italy, *Cancer Causes Control* 15 (3) (2004) 285–294.

Etude cas-témoin (1171 cas, 1553 témoins) sur le cancer du poumon en Italie (1990-1992). Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, statut tabagique, région géographique) et conduites séparément chez les hommes et les femmes. Un risque accru de cancer du poumon était observé pour les travailleurs du nettoyage (OR 2.7, IC 95% 1.1-6.6 chez les hommes ; OR 1.9, IC 95% 0.8-4.3) chez les femmes. Les associations étaient légèrement moins fortes après ajustement sur le niveau d'étude.

Guida F, Papadopoulos A, Menvielle G, Matrat M, Févotte J, Cénée S, Cyr D, Schmaus A, Carton M, Paget-Bailly S, Radoi L, Tarnaud C, Bara S, Trétarre B, Luce D, Stücker I. Risk of **lung cancer** and occupational history: results of a French population-based case-control study, the ICARE study. *J Occup Environ Med.* 2011 Sep;53(9):1068-77. doi: 10.1097/JOM.0b013e318229ab2e. PMID: 21866050.

Etude cas-témoin (2923 cas, 3555 témoins) sur le cancer du poumon en France (2001-2007). Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, statut tabagique, région géographique) et conduites séparément chez les hommes et les femmes. Un risque accru de cancer du poumon était observé pour les travailleurs du nettoyage chez les femmes uniquement (OR 1.5, IC 95% 1.1-2.2).

A. Atramont, F. Guida, F. Mattei, M. Matrat, S. Ceneé, M. Sanchez, M. Carton, G. Menvielle, E. Marrer, M. Neri, et al., Professional cleaning activities and **lung cancer** risk among women: results from the ICARE study, *J. Occup. Environ. Med.* 58 (6) (2016) 610–616.

Analyse plus spécifique sur le risque de cancer du poumon chez les travailleurs du nettoyage, dans la même étude française que Guida et al. Analyses ajustées sur les mêmes facteurs de confusion quand dans Guida et al., avec en plus un ajustement sur le statut socio-économique. Un utilisant une définition plus précise pour l'ensemble des travailleurs du nettoyage, un risque accru de cancer du poumon était observé chez les femmes ayant eu ce type d'emploi pendant au moins 7 ans (OR 1.42, IC 95% 0.97-2.06). Les résultats étaient similaires quand les analyses étaient restreintes aux non-fumeurs.

Xu M, Ho V, Siemiatycki J. Role of occupational exposures in lung cancer risk among women. *Occup Environ Med.* 2021 Feb;78(2):98-104.

Etude cas-témoins sur le cancer du poumon (361 cas, 521 témoins) chez les femmes au Canada (1996-2001). Les cas étaient recrutés dans des hôpitaux et les témoins à partir des listes électorales (avec appariement par âge et sexe). Exposition professionnelle à 22 agents (choisis car prévalents chez les femmes) évaluée par expertise (3 experts), à partir de la description des historiques professionnels. Analyses ajustées sur l'âge, l'ethnicité et le statut tabagique. L'exposition aux produits de nettoyage (ni aucune autre des 22 expositions étudiées) n'était pas associée à un risque accru de cancer du poumon (OR 1.0, 95%CI 0.7-1.4).

Moayed-Nia S, Pasquet R, Siemiatycki J, Koushik A, Ho V. Occupational Exposures and **Lung Cancer** Risk-An Analysis of the CARTaGENE Study. *J Occup Environ Med.* 2022 Apr 1;64(4):295-304.

Etude sur le cancer du poumon (147 cas, 1032 témoins) nichée dans une étude prospective Canadienne (débutée en 2009). Les cas de cancers du poumon étaient identifiés par liaison avec une base de données médico-administrative du Québec. Expositions professionnelles durant le métier le plus long à 27 agents évaluées par la matrice emploi-exposition CANJEM. Analyses ajustées sur un grand nombre de facteurs de confusion potentiels (âge, sexe, statut tabagique, tabagisme passif, exposition professionnelle à des cancérigènes connus, et antécédents familiaux de cancer du poumon). Après ajustement, le risque de cancer du poumon était accru chez les travailleurs exposés aux produits de nettoyage (OR 2,60 ; IC95% : 1,50-4,52), en particulier chez les femmes (OR 3,77 ; IC95% 1,79-7,95).

Cancer de la vessie

Reulen RC, Kellen E, Buntinx F, Zeegers MP. Bladder cancer and occupation: a report from the Belgian case-control study on **bladder cancer** risk. *Am J Ind Med.* 2007 Jun;50(6):449-54. doi: 10.1002/ajim.20469. PMID: 17450546.

Etude cas-témoin (202 cas, 390 témoins) en Belgique. Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, sexe, statut tabagique). Les professions du groupe « nettoyage et blanchisseries » avaient un risque accru de cancer de la vessie (OR 2.7, IC95% 1.1-6.6). L'association pour le groupe restreint aux personnels de nettoyage était similaire. Les associations ne différaient pas entre hommes et femmes.

J.S. Colt, M.R. Karagas, M. Schwenn, D. Baris, A. Johnson, P. Stewart, C. Verrill, L.E. Moore, J. Lubin, M.H. Ward, et al., Occupation and **bladder cancer** in a population- based case-control study in Northern New England, *Occup. Environ. Med.* 68 (4) (2011) 239–249.

Etude cas-témoins (1158 cas, 1402 témoins de la population générale) dans trois états des Etats-Unis sur le risque de cancer de la vessie (2001-2004). Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, race, ethnicité, état [géographique], statut tabagique, et emploi au cours de la vie dans un autre métier classé comme à haut risque), et conduites séparément chez les hommes et les femmes. L'emploi au cours de la vie dans le secteur du nettoyage était associé à un risque accru de cancer de la vessie chez les hommes (OR 1.8, IC 95% 1.3-2.6) comme chez les femmes (OR 3.7, IC 95% 1.8-7.3). Chez les femmes,

cette association était plus prononcée chez celles ayant exercé cette profession au moins 5 ans (OR 4.4, IC 95% 1.7-11). L'association était observée tant chez les fumeuses que chez les non-fumeuses.

Strand LA, Martinsen JI, Rudvin I, Fadum EA, Borud EK. **Cancer incidence and all-cause mortality** among civilian men and women employed by the Royal Norwegian Navy between 1950 and 2005. *Cancer Epidemiol.* 2018 Dec;57:1-6. doi: 10.1016/j.canep.2018.08.011. Epub 2018 Sep 8. PMID: 30205311.

Incidence des cancers et mortalité toutes causes dans une cohorte de 8358 civils employés dans la « Royal Navy » Norvégienne entre 1950 et 2005 (suivi jusqu'à 2015). Taux d'incidence (SIR) et de mortalité (SMR) comparés à la population générale en Norvège. Analyse de sous-groupes spécifiques, dont les femmes employées de ménage. Ces dernières avaient un risque accru (SIR=2.33, IC 1.06-4.42) de cancer de la vessie par rapport aux femmes de la population générale. Un risque accru de cancer du poumon était également suggéré (SIR 1.61, IC 0.97-2.51). Pour le cancer de la vessie l'hypothèse d'un rôle d'une exposition aux produits tels que le chlore est suggérée, en lien avec d'autres études montrant une association entre ce cancer et l'exposition aux produits chlorés provenant de la consommation d'eau potable (eau du robinet). Néanmoins, les habitudes tabagiques des participants n'ont pas pu être prises en compte dans cette étude. Le tabac étant un facteur de risque important tant pour le cancer de la vessie que pour le cancer du poumon, les auteurs n'excluent pas que les associations observées soient au moins en partie expliquées par un tabagisme plus important dans la population des travailleurs du nettoyage de cette cohorte, par rapport à la population générale.

Leucémies

Tsai RJ, Luckhaupt SE, Schumacher P, Cress RD, Deapen DM, Calvert GM. Acute **myeloid leukemia** risk by industry and occupation. *Leuk Lymphoma.* 2014 Nov;55(11):2584-91. doi: 10.3109/10428194.2014.894189. Epub 2014 Mar 31. PMID: 24547710; PMCID: PMC4534715.

Etude cas-témoins sur la leucémie myéloïde aigüe en Californie (8999 cas, 24822 témoins). Les cas et les témoins étaient sélectionnés à partir du registre des cancers californiens. Les témoins étaient des sujets ayant eu un diagnostic de cancer du sein, colorectal ou un cancer de la prostate de bas grade, ces cancers n'étant pas connu comme ayant une origine professionnelle. Contrôle des principaux facteurs de confusion potentiels (âge, race, année de diagnostic) par appariement. La catégorie de métier « gardien et personnel de nettoyage d'immeubles » (« janitors and building cleaners ») avait un risque accru de leucémie myéloïde aigüe (OR 1,54 ; IC 95% 1,28-1,87). Ce risque n'était pas retrouvé chez les personnels de ménage à domicile. Hypothèse : utilisation de produits chimiques potentiellement leucémogènes dont l'acétone, le formaldéhyde, l'eau de javel.

Cancer de la tête et du cou (cavité orale, pharynx et larynx)

Paget-Bailly S, Guida F, Carton M, Menvielle G, Radoï L, Cyr D, Schmaus A, Cénée S, Papadopoulos A, Févotte J, Pilorget C, Velten M, Guizard AV, Stücker I, Luce D. Occupation and **head and neck cancer risk** in men: results from the ICARE study, a French population-based case-control study. *J Occup Environ Med.* 2013 Sep;55(9):1065-73. doi: 10.1097/JOM.0b013e318298fae4. PMID: 23969505.

Carton M, Guida F, Paget-Bailly S, Cyr D, Radoi L, Sanchez M, Schmaus A, Cénée S, Papadopoulos A, Menvielle G, Févotte J, Pilorget C, Molinié F, Bara S, Stücker I, Luce D. Occupation and head and neck cancer in women-Results of the ICARE study. *Am J Ind Med*. 2014 Dec;57(12):1386-97. doi: 10.1002/ajim.22394. Epub 2014 Oct 28. PMID: 25351857.

Etude cas-témoin sur les cancers de la tête et du cou en France (2001-2007). Analyses séparées chez les hommes (1833 cas, 2447 témoins) et les femmes (296 cas, 775 témoins). Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, région géographique, statut tabagique, consommation d'alcool). Parmi les hommes, un risque accru de cancers de la tête et du cou a été observé chez les travailleurs du nettoyage, notamment ceux qui avaient exercé ce métier plus de 10 ans. Les sites pour lesquels des augmentations de risque étaient observés étaient l'hypopharynx et le larynx. Ces associations n'étaient pas observées chez les femmes (Carton et al.).

Khetan P, Boffetta P, Luce D, Stucker I, Curado MP, Menezes A, Wunsch-Filho V, Ahrens W, Lagiou P, Serraino D, Richiardi L, Kjaerheim K, Conway D, Thomson P, Muscat J, Mates D, Ramroth H, Menvielle G, Vaughan TL, Brenner H, Lee YA, La Vecchia C, Hashibe M, Hashim D. Occupations and the Risk of Head and Neck Cancer: A Pooled Analysis of the International **Head and Neck Cancer** Epidemiology (INHANCE) Consortium. *J Occup Environ Med*. 2019 May;61(5):397-404. doi: 10.1097/JOM.0000000000001563. PMID: 31268937; PMCID: PMC6613803.

Analyse des données poolées de 12 études cas témoin d'un consortium international (dont l'étude française ICARE, précédemment citée), incluant 8834 cas et 13370 témoins. Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, sexe, race/ethnicité, région géographique, statut tabagique, consommation d'alcool et niveau de diplôme). Un risque accru de cancers de la tête et du cou (OR 1.38, IC 95% 1.13-1.69) a été observé chez les travailleurs du nettoyage, en particulier pour le cancer du larynx (OR 1.56, IC 95% 1.20-2.03).

Cancer de la thyroïde

Ba Y, Huang H, Lerro CC, Li S, Zhao N, Li A, Ma S, Udelsman R, Zhang Y. Occupation and Thyroid Cancer: A Population-Based, Case-Control Study in Connecticut. *J Occup Environ Med*. 2016 Mar;58(3):299-305. doi: 10.1097/JOM.0000000000000637. PMID: 26949881; PMCID: PMC4784104.

Etude cas-témoin (462 cas, 498 témoins) sur le cancer de la thyroïde dans le Connecticut (Etats-Unis) en 2010-2011. Analyses ajustées sur les principaux facteurs de confusion potentiels (âge, sexe, race, antécédents familiaux de cancer de la thyroïde, IMC, statut tabagique, niveau de diplôme, et consommation d'alcool). Le métier de travailleur du nettoyage ou gardien était associé à un risque accru de certaines tumeurs (>1 cm). Néanmoins, ces résultats étaient basés sur des effectifs très faibles et doivent être répliqués dans d'autres études.

Santé mère-enfant (reproduction, santé périnatale, santé respiratoire/allergique enfant)

Stratégie de recherche et sélection des articles

Plusieurs requêtes pubmed ont été réalisées. Pour chaque requête, les mots-clés et les articles retenus pour lecture complète sont détaillés ci-dessous. Aucune méta-analyse ou revue (systématique ou non) couvrant globalement la question d'intérêt n'a été identifiée. Les articles analysés sont principalement des articles originaux.

Reproduction

"fertility"[Title/Abstract] AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

52 résultats – aucune étude épidémiologique

Santé périnatale

"preterm birth"[Title/Abstract] AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

13 résultats

3 pertinents

- Okui T. Difference in risk of preterm and small-for-gestational-age birth depending on maternal occupations in Japan. BMC Res Notes. 2023 Oct 5;16(1):259. doi: 10.1186/s13104-023-06539-0. PMID: 37798631; PMCID: PMC10557295.
- von Ehrenstein OS, Wilhelm M, Wang A, Ritz B. Preterm birth and prenatal maternal occupation: the role of Hispanic ethnicity and nativity in a population-based sample in Los Angeles, California. Am J Public Health. 2014 Feb;104 Suppl 1(Suppl 1):S65-72. doi: 10.2105/AJPH.2013.301457. Epub 2013 Dec 19. PMID: 24354840; PMCID: PMC4011103.
- McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry NM, Nolin AD, Robert D. Prematurity and work in pregnancy. Br J Ind Med. 1988 Jan;45(1):56-62. doi: 10.1136/oem.45.1.56. PMID: 3342188; PMCID: PMC1007945.

"birth weight"[Title/Abstract] AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

47 résultats

4 pertinents dont 1 revue systématique et 3 articles originaux :

- Patti MA, Henderson NB, Gajjar P, Eliot M, Jackson-Browne M, Braun JM. Gestational triclosan exposure and infant birth weight: A systematic review and meta-analysis. Environ Int. 2021 Dec;157:106854. doi: 10.1016/j.envint.2021.106854. Epub 2021 Sep 21. PMID: 34560323; PMCID: PMC8576608.
- McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry NM, Nolin AD, Robert D. Prematurity and work in pregnancy. Br J Ind Med. 1988 Jan;45(1):56-62. doi: 10.1136/oem.45.1.56. PMID: 3342188; PMCID: PMC1007945.
- McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry N, Delorme C, D-Nolin A, Robert D. Occupation and pregnancy outcome. Br J Ind Med. 1987 Aug;44(8):521-6. doi: 10.1136/oem.44.8.521. PMID: 3651350; PMCID: PMC1007870.

"congenital"[Title/Abstract] AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

69 résultats

3 pertinents

- Morales-Suárez-Varela MM, Toft GV, Jensen MS, Ramlau-Hansen C, Kaerlev L, Thulstrup AM, Llopis-González A, Olsen J, Bonde JP. Parental occupational exposure to endocrine disrupting chemicals and male genital malformations: a study in the Danish National Birth Cohort study. *Environ Health*. 2011 Jan 14;10(1):3. doi: 10.1186/1476-069X-10-3. PMID: 21235764; PMCID: PMC3033238.
- Cordier S, Ha MC, Ayme S, Goujard J. Maternal occupational exposure and congenital malformations. *Scand J Work Environ Health*. 1992 Feb;18(1):11-7. doi: 10.5271/sjweh.1613. PMID: 1553508.
- McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry N, Delorme C, D-Nolin A, Robert D. Occupation and pregnancy outcome. *Br J Ind Med*. 1987 Aug;44(8):521-6. doi: 10.1136/oem.44.8.521. PMID: 3651350; PMCID: PMC1007870.

Articles supplémentaires identifiés à partir des références et citations des articles précédemment identifiés :

- Spinder N, Bergman JEH, van Tongeren M, Boezen HM, Kromhout H, de Walle HEK. Maternal occupational exposure to endocrine-disrupting chemicals and urogenital anomalies in the offspring. *Hum Reprod*. 2021 Dec 27;37(1):142-151. doi: 10.1093/humrep/deab205. PMID: 34741174; PMCID: PMC8730314.
- Kim J, Langlois PH, Mitchell LE, Agopian AJ. Maternal occupation and the risk of neural tube defects in offspring. *Arch Environ Occup Health*. 2018;73(5):304-312. doi: 10.1080/19338244.2017.1356259. Epub 2017 Aug 7. PMID: 28723301.
- Kim J, Langlois PH, Herdt-Losavio ML, Agopian AJ. A Case-Control Study of Maternal Occupation and the Risk of Orofacial Clefts. *J Occup Environ Med*. 2016 Aug;58(8):833-9. doi: 10.1097/JOM.0000000000000807. PMID: 27414011.
- Lin S, Herdt-Losavio ML, Chapman BR, Munsie JP, Olshan AF, Druschel CM; National Birth Defects Prevention Study. Maternal occupation and the risk of major birth defects: a follow-up analysis from the National Birth Defects Prevention Study. *Int J Hyg Environ Health*. 2013 Jun;216(3):317-23. doi: 10.1016/j.ijheh.2012.05.006. Epub 2012 Jun 12. PMID: 22695106; PMCID: PMC3824611.
- Herdt-Losavio ML, Lin S, Chapman BR, Hooiveld M, Olshan A, Liu X, DePersis RD, Zhu J, Druschel CM. Maternal occupation and the risk of birth defects: an overview from the National Birth Defects Prevention Study. *Occup Environ Med*. 2010 Jan;67(1):58-66. doi: 10.1136/oem.2009.048256. PMID: 20029025.
- Garlantézec R, Monfort C, Rouget F, Cordier S. Maternal occupational exposure to solvents and congenital malformations: a prospective study in the general population. *Occup Environ Med*. 2009 Jul;66(7):456-63. doi: 10.1136/oem.2008.041772. PMID: 19541806.
- Vrijheid M, Armstrong B, Dolk H, van Tongeren M, Botting B. Risk of hypospadias in relation to maternal occupational exposure to potential endocrine disrupting chemicals. *Occup Environ Med*. 2003 Aug;60(8):543-50. doi: 10.1136/oem.60.8.543. PMID: 12883014; PMCID: PMC1740604.
- Brender J, Suarez L, Hendricks K, Baetz RA, Larsen R. Parental occupation and neural tube defect-affected pregnancies among Mexican Americans. *J Occup Environ Med*. 2002 Jul;44(7):650-6. doi: 10.1097/00043764-200207000-00011. PMID: 12138876.
- Lorente C, Cordier S, Bergeret A, De Walle HE, Goujard J, Aymé S, Knill-Jones R, Calzolari E, Bianchi F. Maternal occupational risk factors for oral clefts. *Occupational*

Exposure and Congenital Malformation Working Group. Scand J Work Environ Health. 2000 Apr;26(2):137-45. doi: 10.5271/sjweh.523. PMID: 10817379.

- Savitz DA, Olshan AF, Gallagher K. Maternal occupation and pregnancy outcome. Epidemiology. 1996 May;7(3):269-74. doi: 10.1097/00001648-199605000-00009. PMID: 8728440.
- Li X, Sundquist J, Kane K, Jin Q, Sundquist K. Parental occupation and preterm births: a nationwide epidemiological study in Sweden. Paediatr Perinat Epidemiol. 2010 Nov;24(6):555-63. doi: 10.1111/j.1365-3016.2010.01149.x. Epub 2010 Aug 16. PMID: 20955233.

Santé respiratoire/allergique de l'enfant

"maternal"[Title/Abstract] AND ("child"[Title/Abstract] OR "offspring"[Title/Abstract]) AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract] OR "occupation"[Title/Abstract] OR "occupational"[Title/Abstract]) AND ("asthma"[Title/Abstract] OR "respiratory"[Title/Abstract] OR "wheeze"[Title/Abstract])

49 résultats

4 pertinents

- Kojima R, Shinohara R, Kushima M, Horiuchi S, Ottawa S, Yokomichi H, Akiyama Y, Ooka T, Miyake K, Yamagata Z; Japan Environment and Children's Study Group. Prenatal occupational disinfectant exposure and childhood allergies: the Japan Environment and Children's study. Occup Environ Med. 2022 Aug;79(8):521-526. doi: 10.1136/oemed-2021-108034. Epub 2022 Mar 28. PMID: 35347078.
- Tsailvin G, Svanes Ø, Igland J, Bertelsen RJ, Benediktsdóttir B, Dharmage S, Forsberg B, Holm M, Janson C, Jørgi NO, Johannessen A, Malinovschi A, Pape K, Real FG, Sigsgaard T, Torén K, Vindenes HK, Zock JP, Schlünssen V, Svanes C. Maternal preconception occupational exposure to cleaning products and disinfectants and offspring asthma. J Allergy Clin Immunol. 2022 Jan;149(1):422-431.e5. doi: 10.1016/j.jaci.2021.08.025. Epub 2021 Oct 18. PMID: 34674855.
- Christensen BH, Thulstrup AM, Hougaard KS, Skadhauge LR, Hansen KS, Frydenberg M, Schlünssen V. Maternal occupational exposure to asthmogens during pregnancy and risk of asthma in 7-year-old children: a cohort study. BMJ Open. 2013 Apr 11;3(4):e002401. doi: 10.1136/bmjopen-2012-002401. PMID: 23585388; PMCID: PMC3641506.
- Christensen BH, Thulstrup AM, Hougaard KS, Skadhauge LR, Hansen KS, Schlünssen V. Occupational exposure during pregnancy and the risk of hay fever in 7-year-old children. Clin Respir J. 2013 Apr;7(2):183-8. doi: 10.1111/j.1752-699X.2012.00300.x. PMID: 22650447.

Les requêtes suivantes ont également été testée mais n'ont pas mené à des résultats supplémentaires :

"maternal"[Title/Abstract] AND ("child"[Title/Abstract] OR "offspring"[Title/Abstract]) AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract] OR "occupation"[Title/Abstract] OR "occupational"[Title/Abstract]) AND ("allergies"[Title/Abstract] OR "allergic"[Title/Abstract] OR "allergy"[Title/Abstract])

"maternal"[Title/Abstract] AND ("child"[Title/Abstract] OR "offspring"[Title/Abstract]) AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract] OR "occupation"[Title/Abstract] OR "occupational"[Title/Abstract]) AND ("eczema"[Title/Abstract])

Capacités neurocognitives chez l'enfant

Article identifié à partir des références et citations des articles précédemment identifiés :

Béranger R, Garlantézec R, Le Maner-Idrissi G, Lacroix A, Rouget F, Trowbridge J, Warembourg C, Monfort C, Le Gléau F, Jourdin M, Multigner L, Cordier S, Chevrier C. Prenatal Exposure to Glycol Ethers and Neurocognitive Abilities in 6-Year-Old Children: The PELAGIE Cohort Study. *Environ Health Perspect.* 2017 Apr;125(4):684-690. doi: 10.1289/EHP39. Epub 2016 Oct 14. PMID: 27740510; PMCID: PMC5381990.

Publications considérées mais non conservées (intérêt mineur) :

- Chia SE, Lee J, Chia KS, Chan OY. Low birth weight in relation to parental occupations-a population-based registry in Singapore (1994-1998). *Neurotoxicol Teratol.* 2004 Mar-Apr;26(2):285-90. doi: 10.1016/j.ntt.2003.10.009. PMID: 15019962.

Résumé des articles analysés

Santé périnatale : prématurité, petit poids de naissance

McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry N, Delorme C, D-Nolin A, Robert D. Occupation and pregnancy outcome. *Br J Ind Med.* 1987 Aug;44(8):521-6. doi: 10.1136/oem.44.8.521. PMID: 3651350; PMCID: PMC1007870.

Données collectées auprès de 56 067 femmes Canadiennes ayant accouché ou fait une fausse couche entre 1982 et 1984, interrogées sur cette grossesse et les grossesses précédentes, dont leur métier au moment des grossesses. Quatre événements de grossesse étaient étudiés : fausse couche, mort à la naissance, anomalie congénitale, et petit poids de naissance. Prise en compte de facteurs de confusion potentiels. Un risque accru de petit poids de naissance était associé au métier de nettoyage. Ce métier n'était pas associé aux autres événements étudiés. Les auteurs suggèrent que l'association observée pourrait être liée à un indice de « fatigue » (comprenant des travaux physiques ou le stress). Pas de mention de produits chimiques.

McDonald AD, McDonald JC, Armstrong B, Cherry NM, Nolin AD, Robert D. Prematurity and work in pregnancy. *Br J Ind Med.* 1988 Jan;45(1):56-62. doi: 10.1136/oem.45.1.56. PMID: 3342188; PMCID: PMC1007945

Même données que dans l'étude précédent (McDonald 1987) mais étude plus précise des facteurs de risque pour le petit poids de naissance et la prématurité, et inclut seulement les grossesses actuelles (n=22 761). L'association observée précédemment était confirmée. Les femmes travaillant dans un métier de nettoyage déclaraient souvent un effort physique, le fait d'être debout, et des longues journées de travail. Le fait de travailler plus de 46 heures par

semaine était un facteur de risque pour la prématurité et le petit poids de naissance dans l'ensemble de la population.

Savitz DA, Olshan AF, Gallagher K. Maternal occupation and pregnancy outcome. *Epidemiology*. 1996 May;7(3):269-74. doi: 10.1097/00001648-199605000-00009. PMID: 8728440.

Etude à partir d'un échantillon de naissances (n=7903), décès in utero (n=2446) ou décès dans la première année de vie (n=3588), aux Etats-Unis en 1988. Etude des naissances prématurées, petit poids de naissance, et petite taille pour l'âge gestationnel selon le métier de la mère (à n'importe quel moment pendant la grossesse, et durant le 5^{ème} mois). Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. Un risque accru de mortalité à la naissance était associé au métier de « gardien » (« janitor », inclut parfois les métiers du nettoyage de bâtiment). Une association était également suggérée avec le risque de naissance prématurée. Les résultats étaient similaires pour les deux périodes étudiées. Pas d'information sur les agents ou conditions de travail spécifique à risque (discute les produits toxiques pour la reproduction ou les longues heures de travail).

Li X, Sundquist J, Kane K, Jin Q, Sundquist K. Parental occupation and preterm births: a nationwide epidemiological study in Sweden. *Paediatr Perinat Epidemiol*. 2010 Nov;24(6):555-63. doi: 10.1111/j.1365-3016.2010.01149.x. Epub 2010 Aug 16. PMID: 20955233.

Données de registre en Suède incluant 816 743 enfants nés entre 1900 et 2004. Etude de l'association entre métier des parents (51 catégories) et naissance prématurée. Prise en compte de facteurs de confusion potentiels. Un risque accru de naissance prématurée et très prématurée était associé au métier du nettoyage chez la mère (et aussi chez le père pour les naissances très prématurées). Pas d'information sur les expositions spécifiques (discute le port de charge et l'expositions à des polluants dans l'air intérieur, et les expositions à des produits chimiques dont des perturbateurs endocriniens).

von Ehrenstein OS, Wilhelm M, Wang A, Ritz B. Preterm birth and prenatal maternal occupation: the role of Hispanic ethnicity and nativity in a population-based sample in Los Angeles, California. *Am J Public Health*. 2014 Feb;104 Suppl 1(Suppl 1):S65-72. doi: 10.2105/AJPH.2013.301457. Epub 2013 Dec 19. PMID: 24354840; PMCID: PMC4011103.

Etude cas-témoins (n=2543) nichée dans une cohorte de naissances en Californie en 2003. Etude des naissances prématurées selon le métier de la mère, et différentes expositions professionnelles évaluées à l'aide d'une matrice emploi-exposition. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. Le travail de nettoyage (« building and ground cleaning ») était associé à un risque accru de naissance prématurée. Les expositions à un travail exigeant physiquement et au travail de nuit était aussi associé à un risque accru de naissance prématurée. Pas d'évaluation des risques associés aux expositions chimiques.

Okui T. Difference in risk of preterm and small-for-gestational-age birth depending on maternal occupations in Japan. *BMC Res Notes*. 2023 Oct 5;16(1):259. doi: 10.1186/s13104-023-06539-0. PMID: 37798631; PMCID: PMC10557295.

Données de base de données nationale au Japon en 2015-2016, comprenant des données sur le métier de la mère (catégorisé en 12 types) et des données pour 997 600 naissances :

prématurité et la petite taille pour l'âge gestationnel. Le taux de prématurité dans le groupe « port de charges, nettoyage, emballage » était le plus élevé. Peu de données sur les facteurs de confusion potentiels.

Santé périnatale : Anomalies / malformations congénitales

Cordier S, Ha MC, Ayme S, Goujard J. Maternal occupational exposure and congenital malformations. *Scand J Work Environ Health*. 1992 Feb;18(1):11-7. doi: 10.5271/sjweh.1613. PMID: 1553508.

Etude cas-témoin (325 cas, 325 témoins) sur les malformations congénitales à la naissance en France (1984-1987). Exposition professionnelle de la mère à des produits chimiques évaluée par des experts. Le risque de fente labiale était plus élevé chez les enfants dont la mère exerçait un travail de nettoyage, mais ces résultats étaient basés sur un faible nombre d'individu (4 chez les cas, 0 chez les témoins).

Vrijheid M, Armstrong B, Dolk H, van Tongeren M, Botting B. Risk of hypospadias in relation to maternal occupational exposure to potential endocrine disrupting chemicals. *Occup Environ Med*. 2003 Aug;60(8):543-50. doi: 10.1136/oem.60.8.543. PMID: 12883014; PMCID: PMC1740604.

Données d'un registre sur les anomalies congénitales au Royaume-Uni (1980- 1996), sélection des cas d'hypospadias (n=3471). Analyse du risque selon le métier de la mère, avec un intérêt particulier pour les expositions aux perturbateurs endocriniens. Pas de risque accru dans les métiers du nettoyage.

Lorente C, Cordier S, Bergeret A, De Walle HE, Goujard J, Aymé S, Knill-Jones R, Calzolari E, Bianchi F. Maternal occupational risk factors for oral clefts. *Occupational Exposure and Congenital Malformation Working Group*. *Scand J Work Environ Health*. 2000 Apr;26(2):137-45. doi: 10.5271/sjweh.523. PMID: 10817379.

Données d'un registre Européen sur les malformations congénitales (1989-1992). Etude incluant 100 mères avec un enfant ayant une malformation orale (fente labiale) et 751 mères d'enfants sains à la naissance. Expositions professionnelles à des produits chimiques pendant la grossesse (1^{er} trimestre) évaluée par des experts (hygiénistes industriels). Le métier de personnel de nettoyage était associé à un risque accru de certaines malformations. Plusieurs expositions à des produits chimiques, dont les éthers de glycol et les biocides, étaient associés à un risque accru de malformations.

Brender J, Suarez L, Hendricks K, Baetz RA, Larsen R. Parental occupation and neural tube defect-affected pregnancies among Mexican Americans. *J Occup Environ Med*. 2002 Jul;44(7):650-6. doi: 10.1097/00043764-200207000-00011.

Etude cas-témoin (184 cas, 225 témoins) sur les anomalies du tube neural pendant la grossesse selon les expositions professionnelles des parents. Population de Mexicains-Américains vivant proche de la frontière entre le Texas et le Mexique. Métiers du père et de la mère pendant la période autour de la conception (entre 3 mois avant et 3 mois après), et expositions à différentes substances pendant cette période, évalués par questionnaire et à

partir des connaissances sur les métiers (un expert). Analyses ajustées sur l'âge, le niveau de diplôme, l'IMC et le statut tabagique de la mère, et en plus pour les expositions paternelles, le revenu du foyer. L'exposition aux solvants et le travail de nettoyage chez les mères étaient plus fréquents parmi les cas. La profession des pères n'était pas associée aux anomalies du tube neural.

Note : Un des principaux facteurs de risque pour les anomalies du tube neural est la carence en folates, mais pas le seul (en fait seulement une petite partie de ces anomalies sont expliquées par des facteurs de risques connus), et ce type d'anomalies a été observé dans des population supplémentées en folates.

Garlantézec R, Monfort C, Rouget F, Cordier S. Maternal occupational exposure to solvents and congenital malformations: a prospective study in the general population. *Occup Environ Med.* 2009 Jul;66(7):456-63. doi: 10.1136/oem.2008.041772.

Cordier S, Garlantézec R, Labat L, Rouget F, Monfort C, Bonvallot N, Roig B, Pulkkinen J, Chevrier C, Multigner L. Exposure during pregnancy to glycol ethers and chlorinated solvents and the risk of congenital malformations. *Epidemiology.* 2012 Nov;23(6):806-12. doi: 10.1097/EDE.0b013e31826c2bd8. PMID: 23007043.

Cohorte française auprès de 3005 femmes enceintes (2002-2005) travaillant pendant la grossesse. Dans la première étude (Garlantézec et al.), expositions professionnelles aux solvants évaluées à l'aide d'une matrice emplois-expositions. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. L'exposition aux solvants était associée à un risque accru de malformations congénitales chez l'enfant, avec une relation dose-réponse. Les métiers du nettoyage faisaient partie des métiers les plus exposés aux solvants.

Dans la deuxième étude (Cordier et al.), les concentrations urinaires de 10 métabolites d'éthers de glycol et de solvants chlorés ont été mesurés dans un sous-échantillon de la cohorte (79 cas, 580 témoins), dans des échantillons d'urines collectés pendant la grossesse. La détection de certains métabolites d'éthers de glycol dans les urines était associée à un risque accru de certaines malformations congénitales. Ces métabolites étaient également associés à l'utilisation de détergents et de produits de nettoyage. Ils sont considérés comme un bon marqueur biologique pour l'exposition professionnelles aux éthers de glycol.

Morales-Suárez-Varela MM, Toft GV, Jensen MS, Ramlau-Hansen C, Kaerlev L, Thulstrup AM, Llopis-González A, Olsen J, Bonde JP. Parental occupational exposure to endocrine disrupting chemicals and male genital malformations: a study in the Danish National Birth Cohort study. *Environ Health.* 2011 Jan 14;10(1):3. doi: 10.1186/1476-069X-10-3. PMID: 21235764; PMCID: PMC3033238.

Données d'une cohorte de naissance Danoise (1997-2009) incluant 45 341 naissances. Evaluation du métier des parents à la 16^{ème} semaine de grossesse, et évaluation des expositions professionnelles à des produits chimiques perturbateurs endocriniens par une matrice emplois-expositions. Deux malformations génitales males était étudiées (cryptorchidie et hypospadias). Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. Le métier de personnel de nettoyage était l'un où les expositions aux perturbateurs endocriniens étaient les plus souvent retrouvées. Un risque accru d'hypospadias était associé à l'exposition professionnelle de la mère aux perturbateurs endocriniens.

Herd-Losavio ML, Lin S, Chapman BR, Hooiveld M, Olshan A, Liu X, DePersis RD, Zhu J, Druschel CM. Maternal occupation and the risk of birth defects: an overview from the National Birth Defects Prevention Study. *Occup Environ Med.* 2010 Jan;67(1):58-66. doi: 10.1136/oem.2009.048256. PMID: 20029025.

Lin S, Herdt-Losavio ML, Chapman BR, Munsie JP, Olshan AF, Druschel CM; National Birth Defects Prevention Study. Maternal occupation and the risk of major birth defects: a follow-up analysis from the National Birth Defects Prevention Study. *Int J Hyg Environ Health.* 2013 Jun;216(3):317-23. doi: 10.1016/j.ijheh.2012.05.006. Epub 2012 Jun 12. PMID: 22695106; PMCID: PMC3824611.

Cas d'anomalies à la naissance (n=8977) et témoins (naissances sans malformation, n=3833) identifiés entre 1997 et 2003 aux Etats-Unis (10 centres). La première étude (Herd-Losavio) portait sur 24 types de métiers maternels et 45 anomalies à la naissance, dans un but de générer des hypothèses sur des risques potentiels. Métiers exercés par la mère entre 1 mois avant la grossesse et la fin du 3^{ème} mois de grossesse. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. Un risque accru de plusieurs anomalies à la naissance était observé chez les gardiens et travailleurs du nettoyage.

La deuxième étude (Lin et al.) approfondit les analyses pour les métiers associés à un risque accru d'anomalies dans l'analyse exploratoire. Les métiers du nettoyage étaient ceux cumulant le plus d'associations avec des anomalies à la naissance (9 différentes). Les horaires de travail longs ou le fait d'avoir de multiples emplois n'était pas associé aux anomalies à la naissance. Suggèrent que des expositions chimiques pourraient être en cause.

Kim J, Langlois PH, Herdt-Losavio ML, Agopian AJ. A Case-Control Study of Maternal Occupation and the Risk of Orofacial Clefts. *J Occup Environ Med.* 2016 Aug;58(8):833-9. doi: 10.1097/JOM.0000000000000807. PMID: 27414011.

Données d'un registre sur les anomalies à la naissance au Texas (1999 – 2009) et témoins sélectionnés à partir de certificats de naissances au Texas. Etude de malformations orales (fente labiale), en lien avec le métier de la mère (20 groupes de métiers) sur 10 207 naissances. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. Les métiers du nettoyage étaient associés à un risque accru de malformations chez les enfants. Suggèrent que des expositions chimiques pourraient être en cause, mais aussi un travail exigeant physiquement.

Spinder N, Bergman JEH, van Tongeren M, Boezen HM, Kromhout H, de Walle HEK. Maternal occupational exposure to endocrine-disrupting chemicals and urogenital anomalies in the offspring. *Hum Reprod.* 2021 Dec 27;37(1):142-151. doi: 10.1093/humrep/deab205. PMID: 34741174; PMCID: PMC8730314.

Etude cas-témoins (530 cas et 5602 témoins) sur les anomalies uro-génitales à la naissance à partir des données d'un registre et d'une cohorte d'enfants sains, aux Pays-Bas (naissances en 1997-2013). Métiers des mères pendant la grossesse, et utilisation d'une matrice emplois-expositions pour évaluer l'exposition à des produits chimiques perturbateurs endocriniens. Des associations entre l'exposition maternelle à plusieurs perturbateurs endocriniens et un risque accru d'anomalies uro-génitales étaient observées. Certaines de ces expositions, notamment aux phthalates/benzophenones/parabens/ siloxanes, étaient fréquentes chez les travailleurs du nettoyage. Discussion sur l'ensemble des études sur un lien entre l'exposition professionnelle de la mère aux perturbateurs endocriniens pendant la grossesse et les malformations uro-génitales chez l'enfant suggère que les résultats sont hétérogènes selon

les malformations étudiées. Néanmoins, les auteurs proposent que ce risque soit pris en compte chez les femmes enceintes potentiellement exposées.

Kim J, Langlois PH, Mitchell LE, Agopian AJ. Maternal occupation and the risk of neural tube defects in offspring. *Arch Environ Occup Health*. 2018;73(5):304-312. doi: 10.1080/19338244.2017.1356259.

Données d'un registre sur les anomalies à la naissance au Texas (1999 – 2009) et témoins sélectionnés à partir de certificats de naissances au Texas (n=2291). Etude d'anomalies du tube neural (n=491) en général et du spina bifida spécifiquement, en lien avec le métier de la mère (23 groupes de métiers). Prise en compte des facteurs de confusion potentiels (race/ethnicité, diabète, et IMC de la mère). Les métiers du nettoyage étaient associés à un risque accru d'anomalie du tube neural et de spina bifida. Suggèrent que des expositions chimiques pourraient être en cause, mais aussi un travail exigeant physiquement.

Santé respiratoire/allergique de l'enfant

Christensen BH, Thulstrup AM, Hougaard KS, Skadhauge LR, Hansen KS, Frydenberg M, Schlünssen V. Maternal occupational exposure to asthmogens during pregnancy and risk of asthma in 7-year-old children: a cohort study. *BMJ Open*. 2013 Apr 11;3(4):e002401. doi: 10.1136/bmjopen-2012-002401. PMID: 23585388; PMCID: PMC3641506.

Etude auprès de 41 724 femmes et leurs enfants, dans une cohorte de naissance au Danemark. Métier de la mère pendant la grossesse et 18 mois après la naissance, et évaluation de l'exposition professionnelle à des agents à risque pour la santé respiratoire à l'aide d'une matrice emploi-exposition. Evènement étudié : asthme chez l'enfant à l'âge de 7 ans. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. L'exposition de la mère à des agents de petits poids moléculaire (qui était retrouvée, entre autres, dans les métiers du nettoyage) était associée à un risque accru d'asthme chez l'enfant. Un risque accru d'asthme était également observé chez les enfants dont la mère travaillait un métier du nettoyage, mais seulement parmi les enfants atopiques (évalué par la présence de dermatite atopique). A la fois l'exposition pré- et post-natales semblaient jouer un rôle. L'effet post-natal pourrait être plus important, et lié au fait que les parents « ramènent » à la maison des composants de l'environnement de travail (par exemple sur les vêtements), ce qui pourrait engendrer une exposition indirecte des enfants.

Christensen BH, Thulstrup AM, Hougaard KS, Skadhauge LR, Hansen KS, Schlünssen V. Occupational exposure during pregnancy and the risk of hay fever in 7-year-old children. *Clin Respir J*. 2013 Apr;7(2):183-8. doi: 10.1111/j.1752-699X.2012.00300.x. PMID: 22650447.

Données de la même étude que Christensen *BMJ Open* 2013. Pas d'association avec le rhume des foins chez l'enfant.

Tjalvin G, Svanes Ø, Igland J, Bertelsen RJ, Benediktsdóttir B, Dharmage S, Forsberg B, Holm M, Janson C, Jøgi NO, Johannessen A, Malinovschi A, Pape K, Real FG, Sigsgaard T, Torén K, Vindenes HK, Zock JP, Schlünssen V, Svanes C. Maternal preconception occupational exposure to cleaning products and disinfectants and offspring asthma. *J Allergy Clin Immunol*.

2022 Jan;149(1):422-431.e5. doi: 10.1016/j.jaci.2021.08.025. Epub 2021 Oct 18. PMID: 34674855.

Etude en Europe du Nord portant sur 3318 enfants dont les parents participaient à une étude européenne sur la santé respiratoire. L'histoire professionnelle des parents était recueillie par questionnaire, et une matrice emplois-expositions était utilisée pour évaluer l'exposition aux produits de nettoyage. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. L'exposition professionnelle de la mère commençant avant ou autour de la conception/grossesse était associée à un risque accru d'asthme et/ou sifflements et d'allergies nasales avant l'âge de 10 ans chez l'enfant. L'exposition de la mère ayant commencé après la naissance n'était pas associée à la santé respiratoire de l'enfant. Parmi les mécanismes suggérés par les auteurs, les hypothèses de mécanismes épigénétiques et/ou d'un impact sur le microbiote de la mère (exposition pré-conception), ainsi qu'un impact direct sur le fœtus et le développement prénatal (exposition pendant la grossesse), sont avancées.

Kojima R, Shinohara R, Kushima M, Horiuchi S, Ottawa S, Yokomichi H, Akiyama Y, Ooka T, Miyake K, Yamagata Z; Japan Environment and Children's Study Group. Prenatal occupational disinfectant exposure and childhood allergies: the Japan Environment and Children's study. *Occup Environ Med*. 2022 Aug;79(8):521-526. doi: 10.1136/oemed-2021-108034. Epub 2022 Mar 28. PMID: 35347078.

Etudes de 78 915 paires mères-enfants dans une cohorte de naissance au Japon (2011-2014). L'utilisation de désinfectants au travail par les mères pendant la grossesse était évaluée par questionnaire. Prise en compte des facteurs de confusion potentiels. L'utilisation journalière de désinfectants au travail était associée à un risque accru d'asthme et d'eczéma chez l'enfant, avec une relation dose-réponse. Les expositions aux désinfectants étaient principalement observées dans les métiers de personnels de soin.

Santé cardiovasculaire

Note : mentionné, mais pas détaillé dans rapport EU OSHA, plutôt dans la partie 'risque physique'. Il y a effectivement des publications sur cet aspect (ex : Dinh-Dang D, Khafagy A, Krause N, Harris-Adamson C. Assessment of cardiovascular load among hotel room cleaners. *Appl Ergon*. 2023 Jan;106:103886. doi: 10.1016/j.apergo.2022.103886. Epub 2022 Sep 23. PMID: 36162273.).

Stratégie de recherche et sélection des articles

Pour la partie « risque chimique » :

Revue / méta-analyses récentes ?

cardiovascular[Title/Abstract] AND ("cleaning"[Title/Abstract] OR "cleaners"[Title/Abstract])

45 résultats

5 reviews, 2 systematic reviews (aucune pertinente), 0 méta analyse

Lecture de titres : 5 potentiellement intéressants, dont 2 pertinents :

- Van den Borre L, Deboosere P. Health risks in the cleaning industry: a Belgian census-linked mortality study (1991-2011). *Int Arch Occup Environ Health*. 2018 Jan;91(1):13-21. doi: 10.1007/s00420-017-1252-9. Epub 2017 Aug 14. PMID: 28808790.
- Mehta AJ, Adam M, Schaffner E, Barthélémy JC, Carballo D, Gaspoz JM, Rochat T, Schindler C, Schwartz J, Zock JP, Künzli N, Probst-Hensch N; SAPALDIA Team. Heart rate variability in association with frequent use of household sprays and scented products in SAPALDIA. *Environ Health Perspect*. 2012 Jul;120(7):958-64. doi: 10.1289/ehp.1104567. Epub 2012 Apr 22. PMID: 22538298; PMCID: PMC3404664.

Articles identifiés à partir des références / citations :

- Sjögren B, Fredlund P, Lundberg I, Weiner J. Ischemic heart disease in female cleaners. *Int J Occup Environ Health*. 2003 Apr-Jun;9(2):134-7. doi: 10.1179/oeh.2003.9.2.134. PMID: 12848241.

Résumé des articles analysés

Sjögren B, Fredlund P, Lundberg I, Weiner J. Ischemic heart disease in female cleaners. *Int J Occup Environ Health*. 2003 Apr-Jun;9(2):134-7. doi: 10.1179/oeh.2003.9.2.134. PMID: 12848241.

Revue de la littérature sur la cardiopathie ischémique chez les travailleurs du nettoyage. Au total peu d'études, montrant des risques modestement accrus de cardiopathie ischémique, maladies du système circulatoire, ou infarctus du myocarde, chez les femmes travailleuses du nettoyage. Ces risques pourraient être liés à plusieurs déterminants, dont des risques psychosociaux ou l'exposition à des polluants de l'air. L'exposition aux tabac était prise en compte dans certaines de ces études.

Mehta AJ, Adam M, Schaffner E, Barthélémy JC, Carballo D, Gaspoz JM, Rochat T, Schindler C, Schwartz J, Zock JP, Künzli N, Probst-Hensch N; SAPALDIA Team. Heart rate variability in association with frequent use of household sprays and scented products in SAPALDIA. *Environ Health Perspect*. 2012 Jul;120(7):958-64. doi: 10.1289/ehp.1104567. Epub 2012 Apr 22. PMID: 22538298; PMCID: PMC3404664.

Etude épidémiologique Suisse SAPALDIA, chez 581 adultes de plus de 50 ans. Utilisation à domicile de sprays pour le ménage (pas étude de l'exposition professionnelle). Analyses ajustées sur les facteurs de confusion potentiels : sexe, âge, indice de masse corporelle, statut tabagique, niveau de diplôme, statut d'emploi, activité physique, consommation d'alcool, exposition au bruit, pollution, etc. L'utilisation fréquente de sprays et de produits parfumés à domicile était associée à une réduction de la variabilité de la fréquence cardiaque. Un risque particulièrement élevé était observé pour les sprays pour rafraîchir l'air. Une réduction la variabilité de la fréquence cardiaque est prédictive d'événements cardiovasculaires.

Van den Borre L, Deboosere P. Health risks in the cleaning industry: a Belgian census-linked mortality study (1991-2011). *Int Arch Occup Environ Health*. 2018 Jan;91(1):13-21. doi: 10.1007/s00420-017-1252-9. Epub 2017 Aug 14. PMID: 28808790.

Etude basée sur les données de mortalité et du recensement en Belgique. Données de l'ensemble de la population âgée de 30 à 60 ans en 1991 incluses, avec pour but de comparer

les travailleurs du nettoyage aux autres travailleurs, manuels ou non manuels. Des décès ont été observés pour 202339 et 58592 femmes jusqu'en 2011. Les modèles principaux étaient ajustés sur le tabac, et secondairement sur l'âge, le niveau de diplôme, le statut d'emploi et le statut marital. Un risque plus élevé de mortalité toute cause était observée chez les travailleurs du nettoyage comparé aux travailleurs non-manuels, tant chez les hommes que chez les femmes. Un risque accru était observé pour plusieurs causes spécifiques : BPCO, pneumonie, cancer du poumon, cardiopathie ischémique, maladies vasculaires cérébrales. L'excès de mortalité par pneumonie pourrait indiquer un risque biologique, mais pourrait aussi être lié aux autres pathologies (BPCO, pathologies cardiovasculaires). Le risque de cardiopathie ischémique pourrait être lié aux expositions chimiques ou aux poussières, mais aussi aux horaires de travail ou à des facteurs psychosociaux.

**Annexe 8 : Extraction de la base de données du Réseau national de
vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
(RNV3PE)**

**Pathologies en relation avec le travail
dans le secteur du Nettoyage et de la
Propreté des bureaux vues dans le
RNV3PE**

01/07/2024

Sommaire

1	Contexte de la demande.....	355
2	Présentation du Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles et environnementales (RNV3PE)	355
2.1	Le réseau.....	355
2.2	Les objectifs du réseau RNV3PE.....	355
2.3	Les données	356
2.4	Le codage des données au sein du RNV3PE.....	356
2.5	Le mémo clinique	356
2.6	Type de classement possible d'un problème de santé dans le cadre de l'activité de diagnostic	357
3	Protocole d'extraction des données du RNV3PE en réponse à la saisine	358
3.1	Objectif de l'étude	358
3.2	Méthodologie et critères d'extraction	358
3.2.1	Critères d'extraction.....	358
3.2.2	Inclusion et exclusion	358
3.2.3	Plan d'analyse	359
4	Résultats.....	360
4.1	Evolution du nombre de PRT.....	360
4.2	Caractéristiques socio-démographiques.....	361
4.2.1	Nombre de PRT par patient et distribution de l'âge	361
4.2.2	Statut professionnel	362
4.2.3	Poste de travail	363
4.3	Pathologies en relation avec le travail (PRT)	363
4.3.1	Groupes de pathologies	363
4.3.2	Groupe de pathologies et poste de travail.....	364
4.3.2.1	PRT associées au poste d'agent d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	366
4.3.2.2	PRT associées au poste de concierge.....	367
4.3.2.3	PRT associées au poste d'intendant et superviseur des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements (N = 60 PRT).....	368
4.3.2.4	PRT associées aux postes d'autres nettoyeurs et de laveurs de vitres (N = 50 PRT).....	368
4.4	Secteurs d'activité.....	368
4.5	Expositions imputables aux PRT chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements.....	370
4.5.1	Expositions en relation avec les lésions de l'épaule	370
4.5.2	Expositions en relation avec les asthmes	371
4.5.3	Expositions en relation avec les polyarthropathies inflammatoires	373
4.5.4	Expositions en relation avec les dermites d'irritation	375
4.5.5	Expositions en relation avec les affections du rachis dorso-lombo-sacré	376
5	Discussion et synthèse	378
6	Annexes	379
6.1	Regroupement des pathologies.....	379
6.1.1	Libellé court des regroupements de pathologies au sein du RNV3P et correspondance avec la CIM-10	379
6.2	Liste complète des pathologies (CIM 10 niveau 2)	380
6.2.1	Groupe de pathologies dans le poste «9112 - Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements ».....	380
6.2.2	Groupe de pathologies dans le poste «5153 - Concierges »	381
6.2.3	Groupe de pathologies dans le poste «5151 - Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements ».....	382
6.2.4	Groupe de pathologies dans le poste «9129 - Autres nettoyeurs »	384
6.2.5	Groupe de pathologies dans le poste «9123 - Laveurs de vitres »	384

Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre de PRT par patient et par sexe (N = 2570 Patients).....	361
Tableau 2 : Distribution de l'âge du patient par sexe (N = 2570 Patients).....	361
Tableau 3 : Répartition des patients selon leur statut professionnel et par sexe (N = 2570 Patients).....	362

Tableau 4 : Répartition des patients selon le poste de travail et par sexe (N = 2570 Patients)	363
Tableau 5 : Répartition des PRT par type de pathologie principale codée et par sexe (N = 2769 PRT).....	148
Tableau 6 : Répartition des PRT par secteur d'activité et par sexe (N = 2769 PRT).....	369
Tableau 7 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les lésions de l'épaule chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité	371
Tableau 8 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les asthmes chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité	372
Tableau 9 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les polyarthropathies inflammatoires chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité	374
Tableau 10 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les dermatites d'irritation chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité	375
Tableau 11 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les affections du rachis dorso-lombo-sacré chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité	377

Liste des figures

Figure 1 : Evolution du nombre (et pourcentage de l'ensemble) de PRT associées aux activités de nettoyage par année de notification et par sexe	360
Figure 2 : Evolution du nombre de PRT (et pourcentage de l'ensemble) non associées aux activités de nettoyage par année de notification et par sexe.....	360
Figure 3 : Répartition des patients par sexe et répartition des patients par classe d'âge et par sexe	362
Figure 4 : Répartition des patients actifs par type de contrat et par sexe	363
Figure 5 : Répartition des PRT par poste de travail et par pathologie	366
Figure 6 : Les cinq pathologies les plus fréquentes chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements (N= 2 469 PRT).....	367
Figure 7 : Les cinq pathologies les fréquentes chez les concierges (N= 182 PRT).....	368

Description de la demande
<i>Expertise des risques sanitaires pour les professionnels du nettoyage et de la propreté en situation de poly-exposition, en France</i>
Demandeur
Stephane LECONTE - DER UEVRISCC
Réponse établie au nom du RNV3PE
Serge FAYE - DAVS
Experts rapporteurs
- Isabelle THAON - CCPPE de Nancy - Nicole LE MOUAL- Inserm CESP - UMRS 1018
Contributions
- Eva OUGIER - DAVS - Juliette BLOCH - DAVS

1 Contexte de la demande

Dans le cadre de la saisine de l'Anses N°2019-SA-0017 portant sur l'expertise des risques sanitaires pour les professionnels du nettoyage et de la propreté en situation de poly-exposition, en France, l'unité d'évaluation des valeurs de référence et des risques liés aux substances chimiques (UEVRRISC) de la Direction de l'Evaluation des Risques (DER) a demandé une analyse des données de la base nationale du RNV3PE concernant les pathologies d'origine professionnelle rencontrées chez les travailleurs du secteur du nettoyage et de la propreté des bureaux vues en consultation dans les centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales (CCPPE). Les travailleurs exerçant des activités de nettoyage spécialisé (en milieu hospitalier, industriel, ...) sont exclus du périmètre de la demande.

2 Présentation du Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles et environnementales (RNV3PE)

2.1 Le réseau

Le Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles (RNV3PE) est simultanément un réseau de compétences en santé au travail et santé environnementale, et une base de données sanitaires. Il réunit l'ensemble des 28 CCPPE français, dont les données de consultations (données démographiques du patient, pathologies, expositions, secteurs d'activité, professions, imputabilités entre pathologie et exposition, etc...) sont enregistrées dans le système d'information du RNV3PE.

L'Anses, en tant qu'animateur du réseau, a pour mission de coordonner les activités du réseau et participe aux travaux scientifiques associés, en partenariat avec la Caisse nationale d'Assurance maladie des travailleurs salariés et indépendants (Cnam), la Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), Santé publique France et la Société française de santé au travail (SFST).

L'Anses assure par ailleurs l'organisation et l'animation scientifique du réseau, via la coordination de groupes de travail (GT) thématiques composés d'experts nommés à titre personnel par l'Agence.

2.2 Les objectifs du réseau RNV3PE

Ses objectifs principaux sont :

- de repérer et décrire les situations professionnelles à risque sanitaire en France et les pathologies environnementales ;
- de repérer des risques sanitaires (expositions et/ou pathologies) professionnels ou environnementaux émergents ou ré-émergents ;
- d'améliorer et harmoniser les pratiques de diagnostic des pathologies liées au travail et à l'environnement.

Les données des CCPPE reflètent un système de recours à l'expertise de médecins spécialistes de la santé au travail et ne sont pas représentatives de l'ensemble des pathologies en lien avec le travail sur le territoire français, le recrutement des patients dépendant principalement des médecins, autres professionnels de la santé ou tiers (p.ex. avocat, association, etc...) qui les y adressent. Ces données sont utiles dans un objectif de vigilance des risques professionnels ou environnementaux, en permettant de repérer et de décrire des situations à risque sanitaire (ré)-émergentes. Instruits par des spécialistes des pathologies en lien avec le travail et l'environnement, les dossiers enregistrés couvrent l'ensemble des

pathologies suspectées d'être professionnelles (indépendamment des considérations médico-légales d'indemnisation) ou environnementales et documentent précisément les expositions.

2.3 Les données

Au sein du RNV3PE, les données recueillies lors de la consultation d'un patient (données individuelles du patient, données médicales issues de l'examen clinique, données relatives aux expositions professionnelles ou environnementales du patient) constituent un problème de santé (PS). L'unité statistique de la base est le PS. Quel que soit le motif de consultation, l'avis du médecin du CCPPE s'intègre dans l'une de ces trois activités :

- Le **diagnostic** de l'origine professionnelle et/ou environnementale de pathologie, avec la question de l'**imputabilité** de l'exposition dans la survenue de la pathologie. Le médecin cherche un éventuel lien entre les expositions professionnelles ou environnementales du patient et sa pathologie. Il estime ensuite la probabilité de lien entre l'affection du patient et chacune des expositions recensées et il attribue à chaque couple « pathologie-exposition » un niveau d'imputabilité de :
 - 0 = Pas de relation ;
 - 1 = faible ou douteux ;
 - 2 = moyen (vraisemblable) ;
 - 3 = fort (très vraisemblable).
- L'**orientation, le maintien ou le retour en emploi**, avec la question de la **compatibilité** entre l'état de santé de la personne et son travail actuel ou envisagé (orientation, reclassement professionnel).
- Le **dépistage des affections professionnelles**, qui consiste à la recherche d'affections précises chez des patients exposés ou ayant été exposés à une nuisance identifiée (telle que l'amiante, les poussières de bois, les cancérogènes de vessie ...).

2.4 Le codage des données au sein du RNV3PE

Les données recueillies lors de la consultation d'un patient documentent un ou plusieurs PS. Ces données sont codées sur le système informatique du RNV3PE selon différents référentiels :

- **Les pathologies principales et secondaires** : selon la Classification Internationale des Maladies, version 10 (CIM-10). Quelques codes spécifiques au RNV3PE existent en cas d'absence de code CIM-10.
- **Les expositions/les nuisances** : selon le Thésaurus des expositions professionnelles (TEP).
- **Les postes de travail** : la Classification Internationale Type des Professions (CITP) est utilisée pour coder le poste occupé par le patient au moment de la consultation ou en lien avec l'exposition. Depuis 2014, la version de 2008 (CITP-08) est utilisée.
- **Les secteurs d'activité** : la Nomenclature d'Activités Française (NAF) est utilisée pour coder les secteurs d'activité de l'entreprise dans laquelle exerce le patient au moment de la consultation ou en lien avec l'exposition. Depuis 2014, la version de 2008 (NAF-08) est utilisée.

2.5 Le mémo clinique

Un PS (au travail ou environnemental) contient un champ libre appelé mémo clinique, qui vise à résumer le dossier du patient et à apporter des informations complémentaires non renseignées par les variables codées telles que : éléments cliniques et paracliniques permettant d'étayer le diagnostic retenu, dates et niveaux d'exposition du patient aux nuisances identifiées, précisions quant au(x) poste(s) de travail pouvant être associé(s) à la survenue de la pathologie lorsque le codage du poste de travail n'est pas suffisamment précis, éventuels facteurs de risque extra-professionnels qui permettent de mieux comprendre le niveau d'imputabilité attribué à l'exposition/(aux) exposition(s) identifiée(s).

2.6 Type de classement possible d'un problème de santé dans le cadre de l'activité de diagnostic

Dans le cadre de l'activité de diagnostic des CCPPE, le médecin expert à la fin de la consultation classe le PS selon les 4 possibilités suivantes :

- **Pathologie en relation avec le travail (PRT)** : lorsque l'origine professionnelle de la pathologie est envisagée par le médecin. En pratique, cela suppose qu'au moins une des expositions professionnelles du patient a un niveau d'imputabilité supérieur ou égal à faible.
- **Pathologie en relation avec l'environnement (PRE)** : lorsque l'origine professionnelle a été exclue et que l'origine environnementale est envisagée par le médecin. En pratique, cela suppose qu'au moins une des expositions environnementales du patient a un niveau d'imputabilité supérieur ou égal à faible.
- **Pathologie ni professionnelle ni environnementale (ni PRT ni PRE)** : lorsqu'aucune de ces 2 origines n'est envisagée. En pratique, cela suppose l'absence d'exposition ou un niveau d'imputabilité estimé nul pour toutes les expositions identifiées.
- Ou enfin **Absence de pathologie** lorsqu'à l'issue de la consultation, aucune pathologie n'est identifiée par le médecin.

3 Protocole d'extraction des données du RNV3PE en réponse à la saisine

3.1 Objectif de l'étude

L'objectif de l'étude est de caractériser en termes de pathologies en relation avec les activités de nettoyage et de la propreté mais aussi d'expositions associées, recensées dans la base de données du RNV3PE.

3.2 Méthodologie et critères d'extraction

La population cible concerne les professionnels du domaine du nettoyage et de la propreté. Ceux-ci peuvent intervenir dans de multiples secteurs d'activité professionnelle (administration publique, hôtellerie, enseignement...), en plus du secteur dédié « 81.2 - Activités de nettoyage » de la NAF-08.

L'identification des pathologies en relation avec le travail (PRT) chez cette population cible a été faite selon le processus décrit ci-dessous.

3.2.1 Critères d'extraction

L'extraction a porté sur tous les problèmes de santé classés en PRT entre 2001 et 2021, ce qui signifie qu'une ou plusieurs expositions professionnelles ont été jugées de niveau d'imputabilité au moins **faible**.

Seuls les PRT associées aux postes de travail suivants avec un niveau d'imputabilité au moins moyenne et/ou forte ont été retenues :

- 9112 - Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements
- 9123 - Laveurs de vitres
- 9129 - Autres nettoyeurs
- 5151 - Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements
- 5153 - Concierges

Cette extraction comportait **7 031 PRT**. Cependant, compte tenu du biais de classement possible lié à l'imprécision de certains codes métier et à l'exclusion nécessaire des cas en lien avec des activités de nettoyage spécialisé (hospitalier, industriel, ...) qui ne font pas partie du champ de la saisine, une analyse a été réalisée pour ne retenir que les cas d'intérêt. Le groupe des « Autres nettoyeurs » de la CITP comprend les nettoyeurs de tapis, de tour de refroidissement, de graffitis, de piscine ou encore les décapeurs (jet d'eau à haute pression).

3.2.2 Inclusion et exclusion

Le processus d'analyse mis en place pour n'inclure dans l'étude que les PRT exploitables et associées à la population cible est le suivant :

1. Exclusion des PRT avec des mémos cliniques vides : **groupe 1, n=2 322**
2. Regroupement et classement des PRT en différentes catégories au moyen de mots-clés et de filtres textuels, tout en considérant les variables codées et plus particulièrement celles renseignant le poste de travail et précisant la ou les tâche(s) réalisée(s) :
 - Exclusion des PRT dont le mémo clinique et les variables codées ne précisent pas suffisamment les activités de nettoyage réalisées par le patient : **groupe 2, n=120**
 - Exclusion des PRT douteuses en termes de codage (diagnostic, pathologie et/ou exposition) : **groupe 3, n=29**

- Exclusion des PRT non associées à la population cible (par ex. patient exerçant des activités de nettoyage dans les domaines hospitaliers ou de l'agroalimentaire), après concertation avec le coordinateur de la saisine : **groupe 4, n=1 791**

Au final, 2 754 PRT ont été retenues dans l'analyse. Une ou plusieurs PRT peuvent être rattachées à un même patient, à la suite d'une ou de plusieurs consultations en CCPPE.

3.2.3 Plan d'analyse

Dans un premier temps, l'analyse porte sur l'évolution des PRT au fil du temps, suivi de la description des caractéristiques démographiques et professionnelles des patients concernés par les PRT retenues dans l'étude. L'analyse porte ensuite sur les PRT diagnostiquées et leurs répartitions par poste de travail. Enfin, l'étude se concentre sur la description des expositions associées aux pathologies les plus fréquemment observées. Une pathologie peut être liée à une ou plusieurs expositions, chaque exposition ayant un niveau d'imputabilité vis-à-vis de la pathologie.

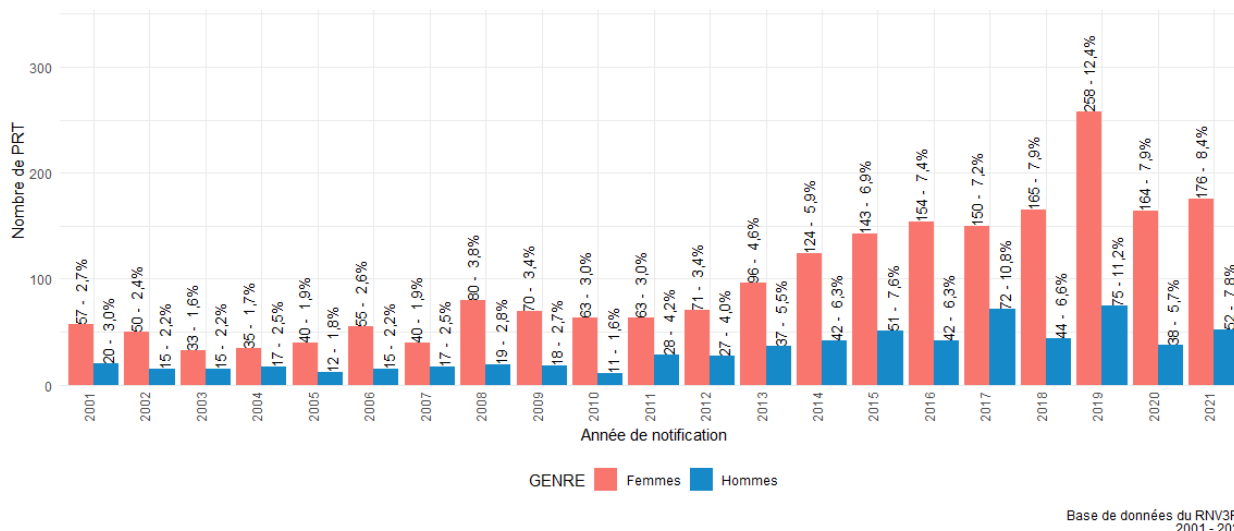
Les variables quantitatives sont présentées par la médiane, la moyenne et l'écart-type, tandis que les variables catégorielles sont décrites par les effectifs et les pourcentages, avec une attention particulière portée à la répartition selon le sexe. Les statistiques, purement descriptives et sans tests associés, ont été réalisées à l'aide du logiciel R.

4 Résultats

4.1 Evolution du nombre de PRT

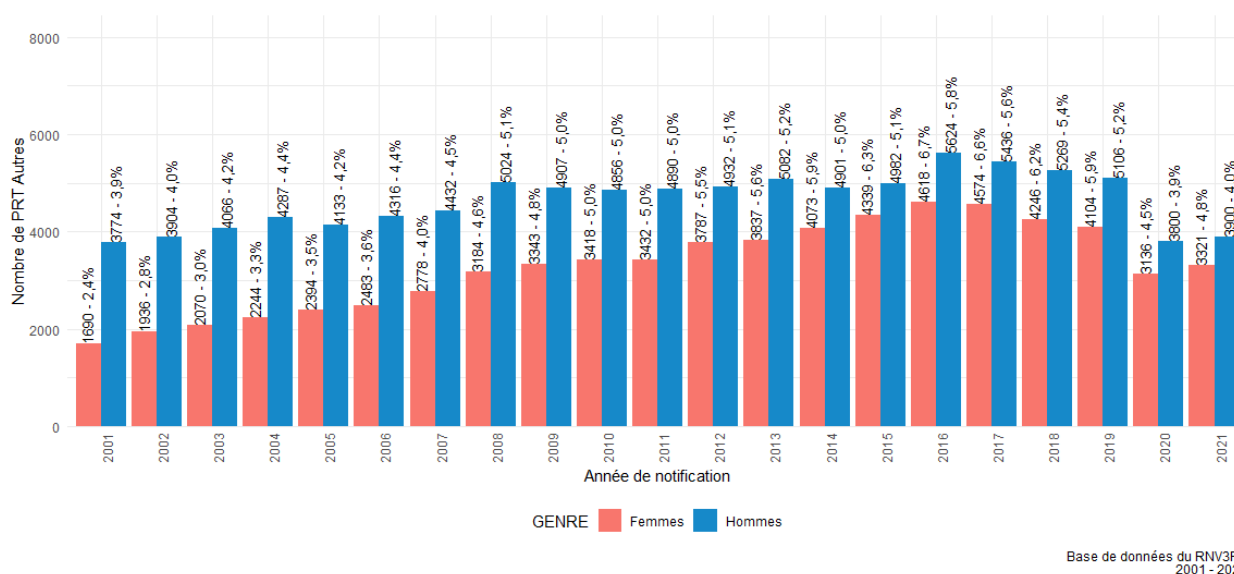
Entre 2001 et 2021, **2754 pathologies en relation avec le travail (PRT)** associées à des **activités de nettoyage** ont été identifiées dans la base de données du RNV3PE. L'évolution du nombre de PRT montre des tendances similaires par sexe sur la période de l'étude, de 2001 à 2021 (cf. Figure 1).

Figure 1 : Evolution du nombre (et pourcentage de l'ensemble) de PRT associées aux activités de nettoyage par année de notification et par sexe



Après un pic en 2019 chez les femmes, on note un retour aux chiffres des années précédentes en 2020-2021. Une diminution en 2020-2021 à un niveau inférieur aux années précédentes est observée pour l'ensemble des autres PRT d'imputabilité au moins faible enregistrées dans la base (cf. Figure 2).

Figure 2 : Evolution du nombre de PRT (et pourcentage de l'ensemble) non associées aux activités de nettoyage par année de notification et par sexe



4.2 Caractéristiques socio-démographiques

4.2.1 Nombre de PRT par patient et distribution de l'âge

Les 2754 PRT associées à des *activités de nettoyage* retenues dans cette étude ont été diagnostiquées chez **2556 patients**, soit un ratio de **1,08 PRT par patient**.

Le nombre de PRT par patient varie entre 1 et 4, avec 2 387 (93,4%) patients ayant une seule PRT rapportée. La population d'étude est constituée d'une majorité de femmes : 1 935 (75,7%) *versus* 621 (24,3%) hommes (cf. Tableau 1).

Les femmes sont davantage représentées dans les PRT associées aux activités de nettoyage (sexe ratio = 0,32) par rapport aux autres PRT de la base (non associées aux activités de nettoyage) (sexe ratio =1,41).

Tableau 1: Nombre de PRT par patient et par sexe (N = 2556 Patients)

Caractéristiques Patient	Femmes N = 1935 (76%) ¹	Hommes N = 621 (24%) ¹	Total N = 2556 (100%) ¹
Nombre de PRT par Patient			
1	1 804 (93,2%)	583 (93,9%)	2 387 (93,4%)
2	111 (5,7%)	30 (4,8%)	141 (5,5%)
3	19 (1,0%)	8 (1,3%)	27 (1,1%)
4	1 (0,1%)	0 (0,0%)	1 (0,0%)

¹n (%)

L'âge moyen des patients au moment de leur première consultation rattachée à une PRT incluse dans l'étude est de 48 (± 10) ans, sans différence observée entre les hommes et les femmes (cf. Tableau 2).

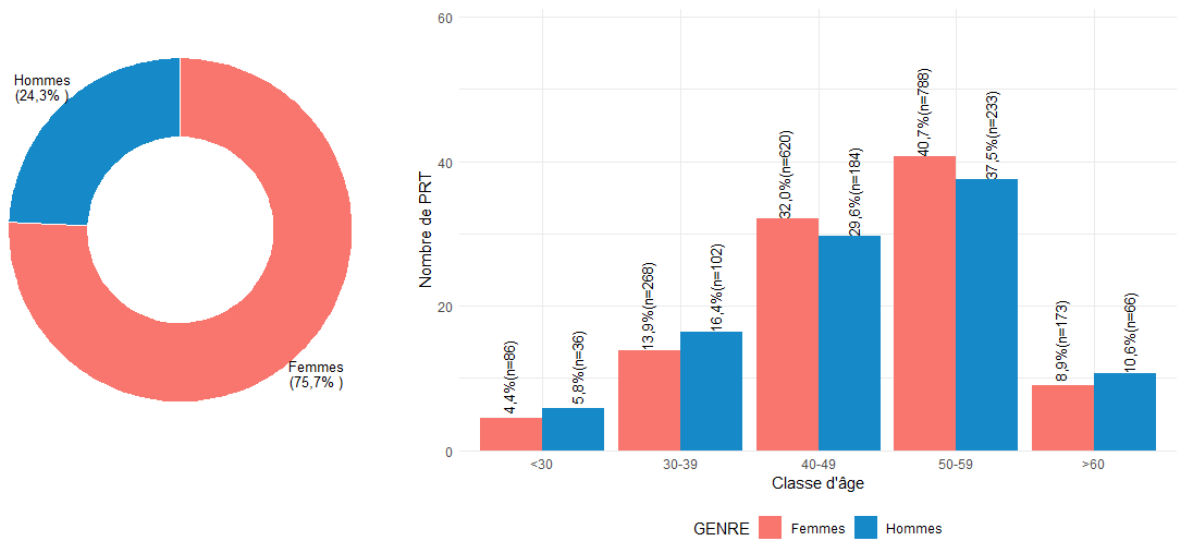
Tableau 2 : Distribution de l'âge du patient par sexe (N = 2556 Patients)

Caractéristiques Patient ¹	Femmes N = 1935 (76%)	Hommes N = 621 (24%)	Total N = 2556 (100%)
Age à la 1ère consultation			
Moyenne (± Ecart Type)	48 (± 9)	48 (± 10)	48 (± 10)
Médiane	49	49	49
Min - Max	[15-78]	[20-80]	[15-80]

¹Moyenne ± écart-type, médiane et étendu (Min - Max) de l'âge des patients à la première consultation associée au PRT

Les deux classes d'âge les plus représentées sont la classe des 50-59 ans avec 1 021 (39,9%) patients et la classe des 40-49 ans avec 804 (31,5%) patients (cf. Figure 3).

Figure 3 : Répartition des patients par sexe et répartition des patients par classe d'âge et par sexe



4.2.2 Statut professionnel

Parmi les 2556 patients de l'étude, 2 420 (94,7%) étaient actifs au moment de leur première consultation relative à leur première PRT en relation avec l'activité de nettoyage, et 131 (5,1%) étaient inactifs (retraités, chômeurs, en invalidité, autres inactifs) (cf. Tableau 3).

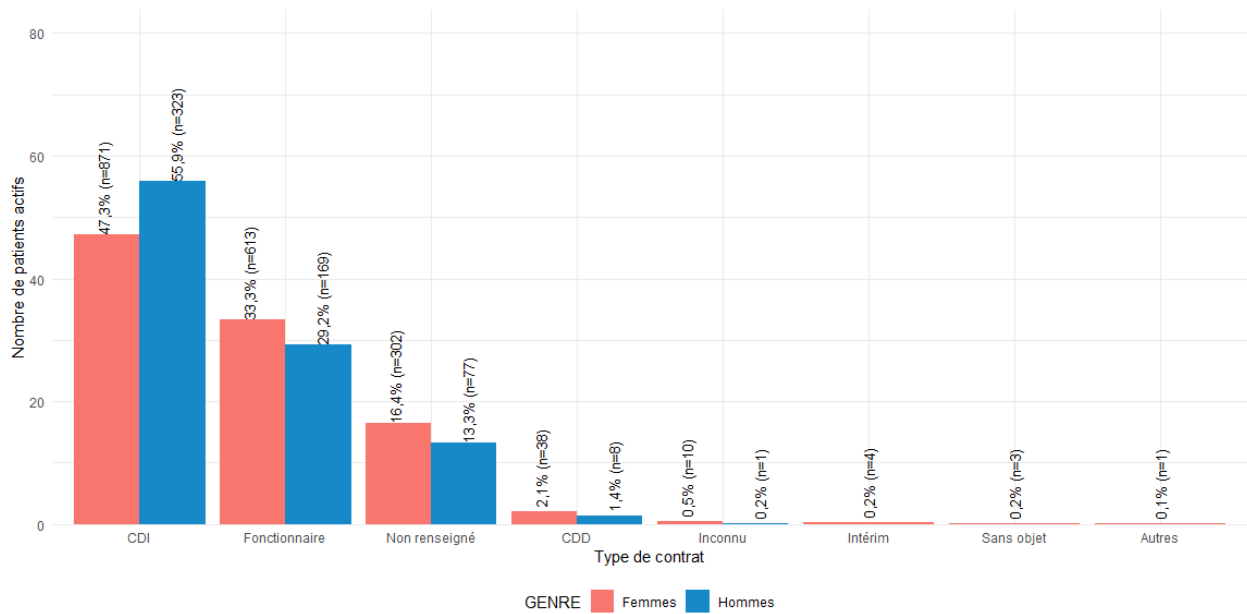
Tableau 3: Répartition des patients selon leur statut professionnel et par sexe (N = 2570 Patients)

Caractéristiques	Chez les Femmes N = 1935 (76%) ¹	Chez les Hommes N = 621 (24%) ¹	Total N = 2556 (100%) ¹
Statut professionnel à la 1ère consultation			
Actifs	1 842 (95,2%)	578 (93,1%)	2 420 (94,7%)
Inactifs	90 (4,7%)	41 (6,6%)	131 (5,1%)
Inconnus, autres	3 (0,2%)	2 (0,3%)	5 (0,2%)

¹n (%)

La répartition des patients actifs montre que les contractuels en CDI sont majoritaires avec 1 194 (49,3%) patients, suivis des patients « Fonctionnaires » (n = 782 (32,3%). Ces répartitions sont sensiblement les mêmes chez les hommes et chez les femmes : 55,9% (n = 323) contrats de type « CDI» et 29,2% (n = 169) patients «Fonctionnaire» chez les hommes et 47,3% (n = 871) contrats de type «CDI» et 33,3%(n = 613) patientes «Fonctionnaire» chez les femmes (cf. Figure 4).

Figure 4 : Répartition des patients actifs par type de contrat et par sexe



4.2.3 Poste de travail

La profession la plus représentée parmi les patients est celle des « 9112 - Agents d’entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements » avec 2 291 (89,6%) patients, suivie des « 5153 - Concierges » avec 158 (6,2%) patients (cf. *Tableau 4*).

Tableau 4 : Répartition des patients selon le poste de travail et par sexe (N = 2556 Patients)

Caractéristiques Patient ¹	Femmes N = 1935 (76%) ²	Hommes N = 621 (24%) ²	Total N = 2556 (100%) ²
Poste responsable			
9112 - Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	1 798 (92,9%)	493 (79,4%)	2 291 (89,6%)
5153 - Concierges	91 (4,7%)	67 (10,8%)	158 (6,2%)
5151 - Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements	37 (1,9%)	20 (3,2%)	57 (2,2%)
9129 - Autres nettoyeurs	9 (0,5%)	22 (3,5%)	31 (1,2%)
9123 - Laveurs de vitres	0 (0,0%)	19 (3,1%)	19 (0,7%)

¹Moyenne ± écart-type, médiane et étendu (Min - Max) de l'âge des patients à la première consultation associée au PRT

²n (%)

4.3 Pathologies en relation avec le travail (PRT)

4.3.1 Groupes de pathologies

Pour rappel : Le nombre de PRT par patient varie entre 1 et 4. Ainsi, **2754 PRT** associées aux activités du nettoyage concernant **2556 patients** ont été identifiées (cf. *Tableau 5*).

Le Tableau 5 décrit la répartition des 2754 PRT associées aux activités du nettoyage par type de pathologies. Les regroupements des pathologies ont été faits selon un jugement d'experts. Le détail de ces regroupements figure en Annexe 7.1.1.

Tableau 5 : Répartition des PRT par type de pathologie principale codée et par sexe (N = 2754 PRT)

Groupe de Pathologies ¹	Chez les Femmes N = 2087 (76%) ¹	Chez les Hommes N = 667 (24%) ¹	Total N = 2754 (100%) ¹
Troubles musculosquelettiques et autres pathologies rhumatismales	968 (46,4%)	261 (39,1%)	1 229 (44,6%)
Maladies de la peau	422 (20,2%)	122 (18,3%)	544 (19,8%)
Maladies respiratoires	314 (15,0%)	95 (14,2%)	409 (14,9%)
Maladies psychiques	220 (10,5%)	101 (15,1%)	321 (11,7%)
Codes spécifiques RNV3PE	56 (2,7%)	9 (1,3%)	65 (2,4%)
Lésions traumatiques, empoisonnements	36 (1,7%)	21 (3,1%)	57 (2,1%)
Tumeurs malignes	18 (0,9%)	22 (3,3%)	40 (1,5%)
Symptômes et résultats anormaux	15 (0,7%)	5 (0,7%)	20 (0,7%)
Maladies de l'œil	17 (0,8%)	2 (0,3%)	19 (0,7%)
Maladies du système nerveux	4 (0,2%)	12 (1,8%)	16 (0,6%)
Maladies de l'oreille	2 (0,1%)	12 (1,8%)	14 (0,5%)
Maladies infectieuses	9 (0,4%)	0 (0,0%)	9 (0,3%)
Causes externes de morbidité et de mortalité	1 (0,0%)	4 (0,6%)	5 (0,2%)
Maladies cardiaques et vasculaires	2 (0,1%)	1 (0,1%)	3 (0,1%)
Maladies digestives	3 (0,1%)	0 (0,0%)	3 (0,1%)

¹ Regroupement d'expert (cf. Annexe 7.1.1)

² n (%)

Les groupes de pathologies les plus fréquemment associés aux activités de nettoyage, indépendamment du poste de travail, sont :

- les « Troubles musculosquelettiques et autres pathologies rhumatismales » avec 1 229 (44,6%) PRT, dont 968 (46,4%) PRT renseignées chez des femmes,
- les « Maladies de la peau » avec 544 (19,8%) PRT, dont 422 (20,2%) PRT renseignées chez des femmes,
- les « Maladies respiratoires » avec 409 (14,9%) PRT, dont 314 (15,0%) PRT renseignées chez des femmes
- et les « Maladies psychiques » avec 321 (11,7%) PRT, dont 220 (10,5%) PRT renseignées chez des femmes.

La catégorie intitulée « Codes spécifiques RNV3PE » comprend essentiellement des cas de « SIOC ou syndrome d'intolérance aux odeurs chimiques » (ancienne dénomination du syndrome de sensibilité chimique multiple) avec 49 (75,4%) PRT et des cas d'« Hyperréactivité bronchique » avec 16 (24,6%) PRT.

4.3.2 Groupe de pathologies et poste de travail

La répartition des groupes de pathologies est différente selon les postes de travail associés, comme l'illustre la Figure 5 ci-dessous.

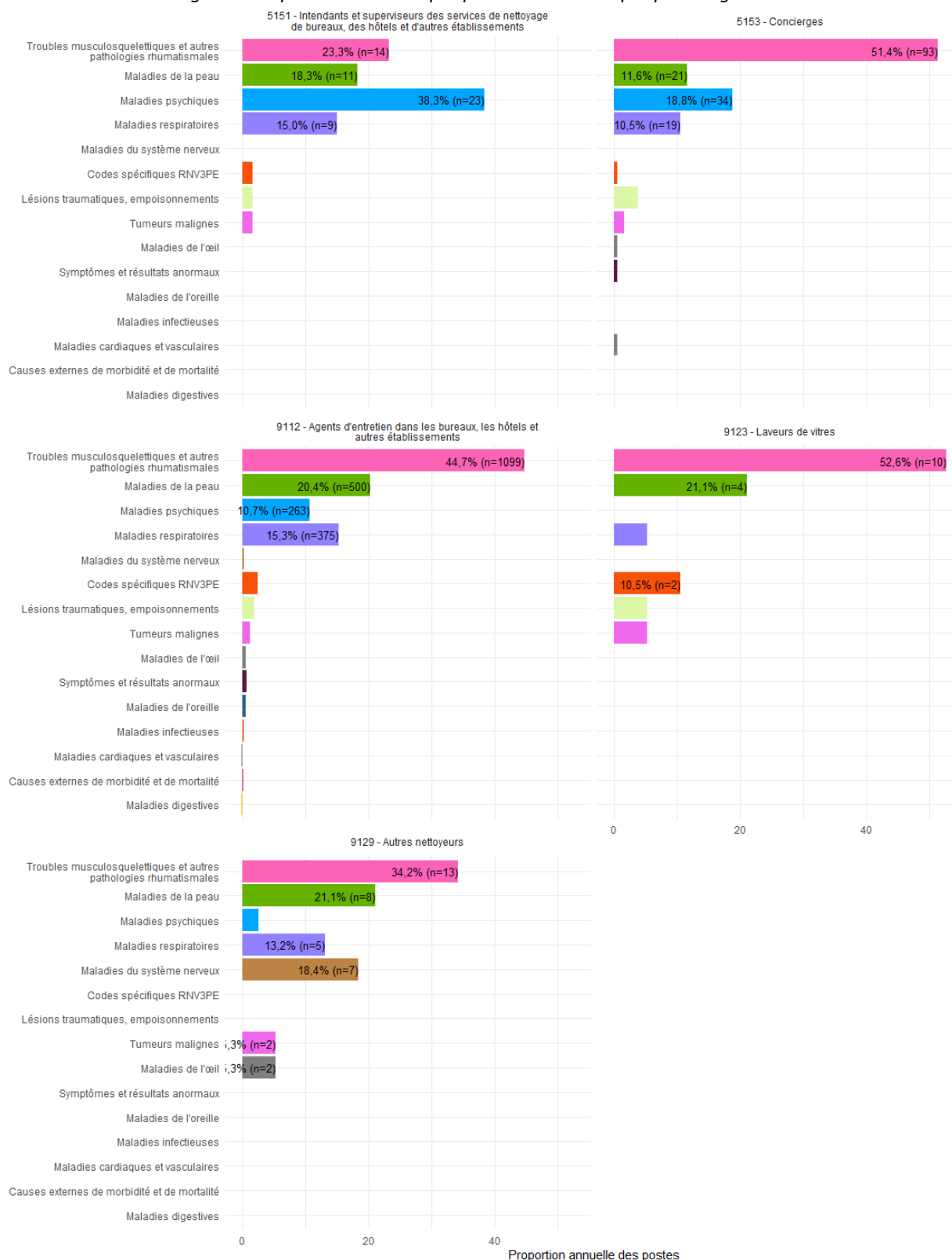
Les PRT associées aux métiers « 9112 - Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements » (n = 2456), « 9123 - Laveurs de vitres » (n = 19) et « 9129 - Autres nettoyeurs » (n =

38) relèvent majoritairement de troubles musculosquelettiques et d'autres pathologies rhumatismales, de maladies de la peau et de maladies respiratoires.

Les PRT associées au métier de « 5153 - Concierges » (n=181) relèvent aussi majoritairement de troubles musculosquelettiques et d'autres pathologies rhumatismales (51,4%), ainsi que de pathologies psychiques (18,8%), de maladies de la peau (11,6%) et de maladies respiratoires (10,5%).

Les PRT associées au métier de « 5151 - Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements » (n=60), relèvent majoritairement de pathologies psychiques avec 38,3% (n=23) des cas et de troubles musculosquelettiques et d'autres pathologies rhumatismales avec 23,3% (n=14) des cas. Toutefois, pour les PRT associées à ce poste de travail ainsi que celles associées aux « autres nettoyeurs » (n=38) et aux « laveurs de vitres » (n=19), les nombres sont à interpréter avec prudence du fait des faibles effectifs.

Figure 5 : Répartition des PRT par poste de travail et par pathologie

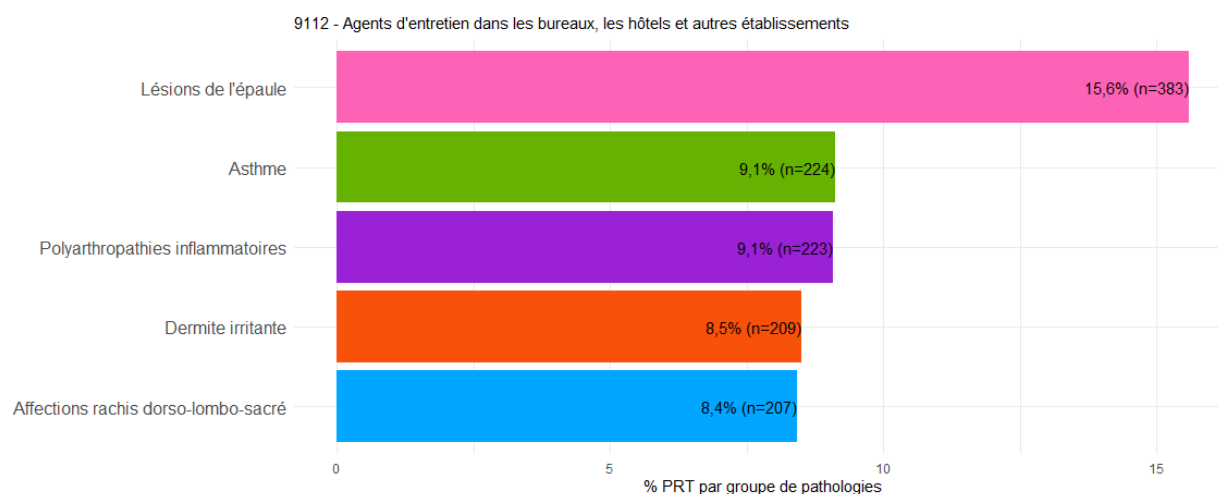


4.3.2.1 PRT associées au poste d'agent d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements

Pour les PRT associées au poste d'« Agent d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements », les pathologies les plus fréquentes sont les « Lésions de l'épaule » avec 383 (15,6%) PRT, l'« Asthme » avec 224 (9,1%) PRT, les « Polyarthropathies inflammatoires » avec 223 (9,1%) PRT,

la « Dermite irritante » avec 209 (8,5%) PRT et les « Affections du rachis dorso-lombo-sacré » avec 207 (8,4%) PRT (cf. Figure 6).

Figure 6 : Les cinq pathologies les plus fréquentes chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements (N= 2 469 PRT)

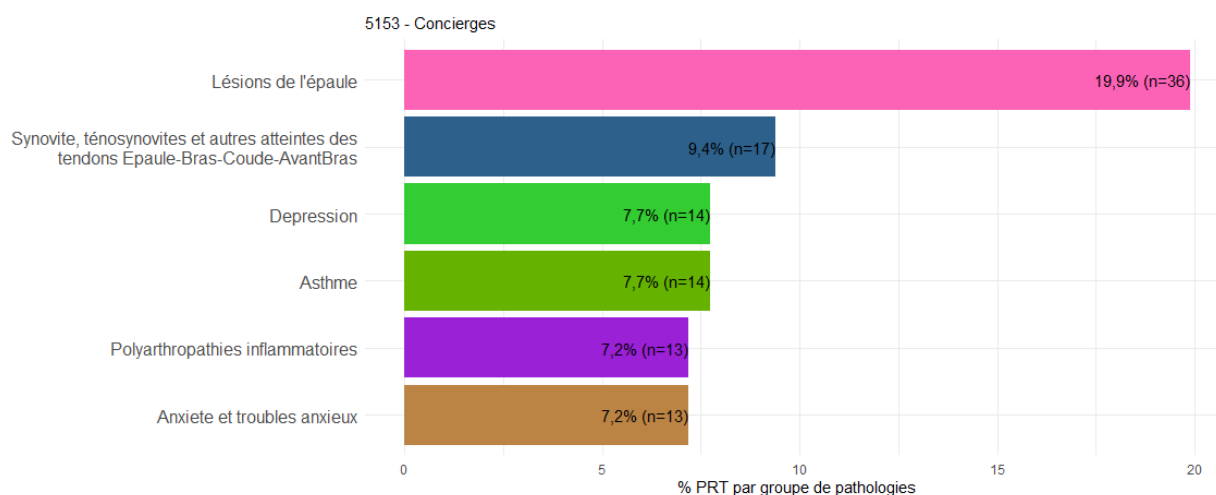


La répartition des pathologies selon le sexe est illustrée en annexe 7.2.1.

4.3.2.2 PRT associées au poste de concierge

Au poste de « Concierges » (n=181), les pathologies les plus fréquentes sont les « Lésions de l'épaule » avec 36 (19,9%) PRT, les « Synovites, ténosynovites et autres atteintes des tendons au niveau Épaule-Bras-Coude ou Avant-bras » avec 17 (9,4%) PRT, la « Dépression » avec 14 (7,7%) PRT (cf. Figure 7).

Figure 7 : Les cinq pathologies les fréquentes chez les concierges (N= 182 PRT)



La répartition des pathologies selon le sexe est illustrée en annexe 7.2.2.

4.3.2.3 PRT associées au poste d'intendant et superviseur des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements (N = 60 PRT)

Chez les « Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements » (n=60 PRT), les pathologies les plus fréquentes sont l'« Anxiété et les troubles anxieux » avec 12 (20,0%) PRT, la « Dépression » avec 7 (11,7%) PRT, les « Lésions de l'épaule » avec 6 (10,0%) PRT et la « Dermite allergique » avec 5 (8,3%) PRT. Ici encore, les effectifs sont faibles, les résultats sont à interprétés avec prudence

La répartition des sous-groupes de pathologies selon le sexe est illustrée en annexe 7.2.3.

4.3.2.4 PRT associées aux postes d'autres nettoyeurs et de laveurs de vitres (N = 57 PRT)

Les « Autres nettoyeurs » (n=38 PRT) et les « Laveurs de vitres » (n=19 PRT) sont les deux postes de travail les moins représentés de l'étude. Aussi, seules les pathologies les plus fréquemment observées pour ces postes de travail sont mentionnées.

Chez les autres nettoyeurs, les pathologies les plus fréquentes sont les « Troubles épisodiques et paroxysmaux » avec 7 PRT, les « Affections rachis dorso-lombo-sacré » avec 5 PRT, la « Dermite irritante » avec 5 PRT et les « Lésions de l'épaule » avec 4 PRT.

Par contre chez les laveurs de vitres, principalement composés d'hommes, on observe des « Lésions de l'épaule » avec 3 PRT, des « Autres affections articulaires » avec 2 PRT, des « Dermites allergiques » avec 2 PRT et deux cas de « SIOC ».

La répartition des pathologies selon le sexe est illustrée en annexes 7.2.4 et 7.2.5.

4.4 Secteurs d'activité

Les postes de travail associés aux PRT retenues dans cette étude relèvent de multiples secteurs d'activité. Ces secteurs ne se rapportent pas forcément à celui du nettoyage, mais emploient néanmoins du personnel dédié à cette activité.

Ainsi, les postes de travail associés aux 2754 PRT se répartissent dans 172 secteurs d'activité distincts (au codage le plus fin), regroupés au sein de 19 sections de la NAF.

Tableau 6 : Répartition des PRT par secteur d'activité et par sexe (N = 2754 PRT)

PRT	Chez les Femmes N = 2087 (76%) ¹	Chez les Hommes N = 667 (24%) ¹	Total N = 2754 (100%) ¹
Secteur d'activité (NAF niveau Section)			
N - Activités de services administratifs et de soutien	630 (30,2%)	278 (41,7%)	908 (33,0%)
O - Administration publique	665 (31,9%)	191 (28,6%)	856 (31,1%)
P - Enseignement	250 (12,0%)	43 (6,4%)	293 (10,6%)
I - Hébergement et restauration	178 (8,5%)	32 (4,8%)	210 (7,6%)
Q - Santé humaine et action sociale	133 (6,4%)	24 (3,6%)	157 (5,7%)
L - Activités immobilières	84 (4,0%)	43 (6,4%)	127 (4,6%)
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	38 (1,8%)	8 (1,2%)	46 (1,7%)
S - Autres activités de services	24 (1,1%)	3 (0,4%)	27 (1,0%)
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	21 (1,0%)	2 (0,3%)	23 (0,8%)
H - Transports et entreposage	7 (0,3%)	13 (1,9%)	20 (0,7%)
R - Arts, spectacles et activités récréatives	13 (0,6%)	7 (1,0%)	20 (0,7%)
C - Industrie manufacturière	12 (0,6%)	7 (1,0%)	19 (0,7%)
K - Activités financières et d'assurance	10 (0,5%)	5 (0,7%)	15 (0,5%)
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6 (0,3%)	6 (0,9%)	12 (0,4%)
F - Construction	9 (0,4%)	2 (0,3%)	11 (0,4%)
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4 (0,2%)	1 (0,1%)	5 (0,2%)
J - Information et communication	2 (0,1%)	2 (0,3%)	4 (0,1%)
A - Agriculture, sylviculture et pêche	1 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,0%)

¹n (%)

Les secteurs appartenant aux sections suivantes de la NAF-08 sont les plus fréquemment observés : « **N - Activités de services administratifs et de soutien** » avec 908 (33,0%) PRT dont 630 (30,2%) chez les femmes, « **O - Administration publique** » avec 856 (31,0%) PRT et 665 (31,9%) PRT enregistrés chez les femmes et enfin « **P - Enseignement** » avec 293 (10,6%) PRT dont 250 (12,0%) chez les femmes (cf. Tableau 6).

Au codage le plus fin, les secteurs d'activité suivants sont les plus fréquemment observés :

- « **84.11Z - Administration publique générale** » avec 815 (29,6%) PRT, dont 633 (30,3%) chez les femmes ;
- « **81.21Z - Nettoyage courant des bâtiments** » avec 480 (17,4%) PRT, dont 356 (17,1%) chez les femmes ;
- « **81.22Z - Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel** » avec 185 (6,7%) PRT, dont 116 (5,6%) chez les femmes.

Ces trois secteurs à eux seuls totalisent près de la moitié des cas.

4.5 Expositions imputables aux PRT chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements

Les expositions estimées en lien avec la pathologie sont diverses, de même que leurs niveaux d'imputabilité (imputabilité faible, moyenne ou forte). Une PRT peut être associée à une, voire plusieurs expositions.

Seules les expositions en lien avec les pathologies les plus observées chez les **agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements** sont décrites, ce poste étant associé à près de 90% des cas de PRT identifiées (cf. Tableau 2).

Guide Lecture:

Dans les tableaux ci-dessous, la colonne « Total » rapporte la répartition des sous-classes d'expositions répertoriées en niveau 2. Les colonnes 1 - Faible, 2 - Moyenne et 3 - Forte correspondent au nombre de fois où l'exposition est rapportée avec le niveau d'imputabilité correspondant et aux proportions des expositions rapportées par niveau d'imputabilité (faible, moyenne, forte).

4.5.1 Expositions en relation avec les lésions de l'épaule

383 (15,6%) PRT concernent des « Lésions de l'épaule » intervenues chez des agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements. Ces 383 PRT (15,6%) sont associées à 22 expositions/contextes d'exposition différents (cf. Tableau 7).

Les expositions les plus fréquentes sont :

- « 62200000 - mouvement répétitif du membre supérieur » rapportées 236 (38,5%) fois, dont 145 fois (61,4%) avec une imputabilité forte. Plus précisément, il s'agit majoritairement de « 62240000 - mouvement répétitif de l'épaule » avec 183 notifications, soit 77,5%.
- « 63300000 - posture du membre supérieur » rapportées 147 (24,0%) fois, dont 108 fois (73,5%) avec une imputabilité forte, comprenant notamment des « 63310200 - posture avec bras levés » avec 50 notifications soit 34%, des « 63310700 - posture avec mains au-dessus du plan des épaules » avec 34 notifications soit 23,1% et des « 63310400 - posture avec bras éloignés du corps » avec 29 notifications soit 19,7%.
- « 61200000 - manutention de charge, manutention de personne » rapportées 98 (16,0%) fois dont 65 (66,3%) avec une imputabilité forte, avec 39 notifications soit 39,8% de « 61200000 - manutention de charge, manutention de personne » et 37 notifications soit 37,8% de « 61210100 - soulèvement de charge lourde ».

Tableau 7 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les lésions de l'épaule chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 613 (100%) ¹
	1 - Faible N = 7 (1,1%) ¹	2 - Moyenne N = 207 (34%) ¹	3 - Forte N = 399 (65%) ¹	
62200000 - mouvement répétitif du membre supérieur	0 (0,0%)	91 (38,6%)	145 (61,4%)	236 (38,5%)
63300000 - posture du membre supérieur	1 (0,7%)	38 (25,9%)	108 (73,5%)	147 (24,0%)
61200000 - manutention de charge, manutention de personne	2 (2,0%)	31 (31,6%)	65 (66,3%)	98 (16,0%)
62000000 - mouvement répétitif	0 (0,0%)	23 (30,7%)	52 (69,3%)	75 (12,2%)
63100000 - posture du corps entier	1 (10,0%)	4 (40,0%)	5 (50,0%)	10 (1,6%)
61100000 - effort de poussée et de traction	0 (0,0%)	3 (37,5%)	5 (62,5%)	8 (1,3%)
61300000 - effort physique	1 (14,3%)	4 (57,1%)	2 (28,6%)	7 (1,1%)
6VZ00000 - autre facteur biomécanique causal non liste	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (100,0%)	4 (0,7%)
71400000 - caractéristique propre à l'activité	0 (0,0%)	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4 (0,7%)
61Z00000 - autre travail avec force	0 (0,0%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (0,5%)
63000000 - posture	0 (0,0%)	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3 (0,5%)
63Z00000 - autre posture	0 (0,0%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (0,5%)
BZ000000 - autre tâche et action	0 (0,0%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (0,5%)
63200000 - posture du membre inférieur	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2 (0,3%)
63400000 - posture tête et cou	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2 (0,3%)
63Y00000 - postures multiples	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2 (0,3%)
57100000 - vibration transmise au système main/bras	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,2%)
62Z00000 - autre mouvement répétitif	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
63500000 - posture du tronc	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,2%)
6VX10000 - traumatisme, agent traumatique	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
71100000 - horaire de travail	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
D1200000 - nuisance liée au contact manuel avec les équipements	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,2%)

¹n (%)

4.5.2 Expositions en relation avec les asthmes

Au total, 36 expositions/contextes d'exposition différents sont rapportés dans les 224 cas d'asthmes chez les **agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements** (cf. Tableau 8).

Les expositions les plus fréquentes sont :

- « A1600000 - matériel et produit industriel divers » rapportées 195 (46,0%) fois, dont 57 (29,2%) avec une imputabilité forte, qui comprend 68 notifications soit 34,9% de « A16K0410 - détergent désinfectant pour locaux (sols, murs, surfaces) domestique et professionnel », 37 notifications soit 19% de « A16K0000 - produit d'entretien » et 23 notifications soit 11,8% de « A16K0900 - lessive détergent ».
- « 1AN00000 - azote et ses composés inorganiques » rapportées 69 (16,3%) fois, dont 33 (47,8%) avec une imputabilité forte, dont 57 notifications soit 82,6% à des « 1AN06600 - composé d'ammonium quaternaire ».
- « 32100000 – invertébré » rapportées 49 (11,6%) fois, dont 23 (46,9%) avec une imputabilité forte. Il s'agit essentiellement d'exposition à des « 32110110 - acarien ou mite ou gale » avec 40 notifications soit 81,6%.

Tableau 8 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les asthmes chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 424 (100%) ¹
	1 - Faible N = 36 (8,5%) ¹	2 - Moyenne N = 238 (56%) ¹	3 - Forte N = 150 (35%) ¹	
A1600000 - matériel et produit industriel divers	19 (9,7%)	119 (61,0%)	57 (29,2%)	195 (46,0%)
1AN00000 - azote et ses composés inorganiques	3 (4,3%)	33 (47,8%)	33 (47,8%)	69 (16,3%)
32100000 - invertébré	3 (6,1%)	23 (46,9%)	23 (46,9%)	49 (11,6%)
2J100000 - amine aliphatique et dérivé	2 (10,5%)	13 (68,4%)	4 (21,1%)	19 (4,5%)
A3300000 - produit d'origine végétale	3 (15,8%)	9 (47,4%)	7 (36,8%)	19 (4,5%)
32200000 - vertébré	0 (0,0%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6 (1,4%)
33300000 - arbre et plante	0 (0,0%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6 (1,4%)
A2100000 - produit d'origine organique	0 (0,0%)	3 (50,0%)	3 (50,0%)	6 (1,4%)
13CL0000 - chlore et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	1 (20,0%)	4 (80,0%)	5 (1,2%)
16NA0000 - sodium et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4 (0,9%)
27100000 - aldéhyde aliphatique	0 (0,0%)	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4 (0,9%)
28400000 - cétone hétérocyclique	1 (25,0%)	2 (50,0%)	1 (25,0%)	4 (0,9%)
31200000 - champignon, moisissure	0 (0,0%)	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4 (0,9%)
A3100000 - produit d'origine animale	1 (25,0%)	3 (75,0%)	0 (0,0%)	4 (0,9%)
21400000 - hydrocarbure hétérocyclique et dérivé	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2 (0,5%)
28500000 - quinone et dérivé	0 (0,0%)	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
2A100000 - acide carboxylique aliphatique et dérivé	0 (0,0%)	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
2B100000 - acide sulfonique	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 424 (100%) ¹
	1 - Faible N = 36 (8,5%) ¹	2 - Moyenne N = 238 (56%) ¹	3 - Forte N = 150 (35%) ¹	
51200000 - ambiance thermique	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
51400000 - contrainte liée à l'hygrométrie	0 (0,0%)	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
A1300000 - produit de construction, BTP	0 (0,0%)	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
A2200000 - produit d'origine inorganique	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
1AS00000 - soufre et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
21100000 - hydrocarbure aliphatique et dérivé	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
21200000 - hydrocarbure alicyclique et dérivé	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
28100000 - cétone aliphatique et dérivé	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
2A000000 - acide et peracide carboxylique	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
2CZ00000 - autre anhydride d'acide carboxylique	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,2%)
2D600000 - ester d'acide minéral	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
2J300000 - amine aromatique et dérivé	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
2VY00000 - divers	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,2%)
51300000 - nuisance liée à l'aération ou à l'insuffisance d'aération	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
A1200000 - acier et métal	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
A1400000 - produit dégage dans les procédés de fonderie	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
A2500000 - odeur	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)
D1200000 - nuisance liée au contact manuel avec les équipements	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,2%)

¹n (%)

4.5.3 Expositions en relation avec les polyarthropathies inflammatoires

Au total, 19 expositions/contextes d'exposition sont rapportées dans les 223 cas de **polyarthropathies inflammatoires** chez les **agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements** (cf. Tableau 9).

Les expositions les plus fréquentes sont :

- « 62200000 - mouvement répétitif du membre supérieur » rapportées 185 (56,2%) fois, dont 122 (65,9%) avec une imputabilité forte, qui comprend les « 62210000 - mouvement répétitif de la main, du poignet ou de l'avant-bras » avec 134 notifications soit 72,4%.
- « 62000000 - mouvement répétitif » sans précision rapportées 52 (15,8%) fois, dont 38 (73,1%) avec une imputabilité forte.
- « 63300000 - posture du membre supérieur » rapportées 49 (14,9%) fois, dont 44 (89,8%) avec une imputabilité forte, qui comprend les « 63320200 - posture poignet fléchi, prolongée » avec

19 notifications soit 38,8% et les « 63320100 - posture poignet en extension, prolongée » avec 18 notifications soit 36,7%.

Tableau 9 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les polyarthropathies inflammatoires chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 329 (100%) ¹
	1 - Faible N = 6 (1,8%) ¹	2 - Moyenne N = 93 (28%) ¹	3 - Forte N = 230 (70%) ¹	
62200000 - mouvement répétitif du membre supérieur	0 (0,0%)	63 (34,1%)	122 (65,9%)	185 (56,2%)
62000000 - mouvement répétitif	0 (0,0%)	14 (26,9%)	38 (73,1%)	52 (15,8%)
63300000 - posture du membre supérieur	0 (0,0%)	5 (10,2%)	44 (89,8%)	49 (14,9%)
61200000 - manutention de charge, manutention de personne	1 (5,9%)	6 (35,3%)	10 (58,8%)	17 (5,2%)
61400000 - appui sur le talon de la main	0 (0,0%)	0 (0,0%)	5 (100,0%)	5 (1,5%)
57100000 - vibration transmise au système main/bras	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (100,0%)	4 (1,2%)
61300000 - effort physique	2 (50,0%)	2 (50,0%)	0 (0,0%)	4 (1,2%)
61200000 - autre travail avec force	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2 (0,6%)
2H500000 - thiurame	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
41300000 - roche sédimentaire	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
61100000 - effort de poussée et de traction	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
63200000 - autre posture	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
A1300000 - produit de construction, BTP	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
A1600000 - matériel et produit industriel divers	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
A3300000 - produit d'origine végétale	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
BZ000000 - autre tâche et action	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
D1200000 - nuisance liée au contact manuel avec les équipements	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
D2100000 - matériel mal adapté	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
D2300000 - outil	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)

¹n (%)

4.5.4 Expositions en relation avec les dermites d'irritation

Au total, 25 expositions/contextes d'exposition sont rapportés dans les 209 cas de **dermite d'irritation** chez les **agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements** (cf. Tableau 10).

Les expositions les plus fréquentes sont :

- « A1600000 - matériel et produit industriel divers » rapportées 221 (63,0%) fois, dont 97 (43,9%) avec une imputabilité forte. Dans ce groupe, les expositions les plus fréquentes sont les « A16K0900 - lessive détergent » qui représentent 53 notifications soit 24%, les « A16K0000 - produit d'entretien » notifiés 45 fois soit 20,4% et les « A16K0410 - détergent désinfectant pour locaux (sols, murs, surfaces) domestique et professionnel » avec 42 notifications soit 19%.
- « BVY00400 - contact répété avec l'eau » rapportées 35 (10,0%) fois dont 11 (31,4%) avec une imputabilité forte.
- « D1100000 - dispositif et équipement de sécurité » rapportées 27 (7,7%) fois, dont 5 (18,5%) avec une imputabilité forte. Plus précisément, il s'agit de deux expositions : « D1120205 - protection des mains, gant » qui représentent 19 notifications soit 70,4% et les « D1120000 - équipement de protection » avec 8 notifications soit 29,6%.

Tableau 10 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les dermatites d'irritation chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 351 (100%) ¹
	1 - Faible N = 15 (4,3%) ¹	2 - Moyenne N = 199 (57%) ¹	3 - Forte N = 137 (39%) ¹	
A1600000 - matériel et produit industriel divers	6 (2,7%)	118 (53,4%)	97 (43,9%)	221 (63,0%)
BVY00400 - contact répété avec l'eau	2 (5,7%)	22 (62,9%)	11 (31,4%)	35 (10,0%)
D1100000 - dispositif et équipement de sécurité	1 (3,7%)	21 (77,8%)	5 (18,5%)	27 (7,7%)
51400000 - contrainte liée à l'hygrométrie	1 (5,0%)	15 (75,0%)	4 (20,0%)	20 (5,7%)
1AN00000 - azote et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	4 (50,0%)	4 (50,0%)	8 (2,3%)
18NI0000 - nickel et ses composés inorganiques	1 (14,3%)	4 (57,1%)	2 (28,6%)	7 (2,0%)
13CL0000 - chlore et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	1 (25,0%)	3 (75,0%)	4 (1,1%)
22100000 - alcool et polyalcool aliphatique et dérivé	1 (25,0%)	3 (75,0%)	0 (0,0%)	4 (1,1%)
16NA0000 - sodium et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (0,9%)
A3300000 - produit d'origine végétale	0 (0,0%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (0,9%)
1AP00000 - phosphore et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2 (0,6%)
23000000 - glycol	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	2 (0,6%)
27100000 - aldéhyde aliphatique	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2 (0,6%)
28400000 - cétone hétérocyclique	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2 (0,6%)
16K00000 - potassium et ses composés inorganiques	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
1AH00000 - hydrogène et ses composés inorganiques	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
1Z000000 - autre agent inorganique	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
28000000 - cétone, quinone, cétène et dérivé	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
2D600000 - ester d'acide minéral	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 351 (100%) ¹
	1 - Faible N = 15 (4,3%) ¹	2 - Moyenne N = 199 (57%) ¹	3 - Forte N = 137 (39%) ¹	
41300000 - roche sédimentaire	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
6VY10000 - choc répétitif	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
A1300000 - produit de construction, BTP	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
A1900000 - produit pharmaceutique	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
BZ000000 - autre tâche et action	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
D1200000 - nuisance liée au contact manuel avec les équipements	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)

¹n (%)

4.5.5 Expositions en relation avec les affections du rachis dorso-lombo-sacré

Au total, 25 expositions/contextes d'exposition sont rapportés dans les 207 cas d'affections du rachis dorso-lombo-sacré chez les **agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements** (cf. Tableau 11).

Les expositions les plus fréquentes sont :

- « 61200000 - manutention de charge, manutention de personne » rapportées 149 (37,3%) fois, dont 105 (70,5%) avec une imputabilité forte. Dans ce groupe, les expositions les plus fréquentes sont le « 61210100 - soulèvement de charge lourde » avec 55 notifications soit 36,9% et le « 61220200 - port de charge de taille et de poids très variable » avec 12 notifications soit 8,1%.
- « 63500000 - posture du tronc » rapportées 87 (21,8%) fois, dont 67 (77,0%) avec une imputabilité forte, constituées des « 63510100 - posture en anté flexion du rachis » avec 42 notifications soit 48,3% et des « 63530000 - posture en torsion et anté flexion du rachis » avec 32 notifications soit 36,8%.
- « 63100000 - posture du corps entier » rapportées 83 (20,8%) fois, dont 70 (84,3%) avec une imputabilité forte. Ce groupe comprend les « 63120100 - posture debout (ou marche) prolongée, souvent » avec 51 notifications soit 61,4% et les « 63120200 - posture debout prolongée avec piétinement » avec 17 notifications soit 20,5%.

Tableau 11 : Expositions ou contextes d'exposition en relation avec les affections du rachis dorso-lombo-sacré chez les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, selon le niveau d'imputabilité

Expositions (Nuisance/contexte d'exposition)	Imputabilité			Total, N = 399 (100%) ¹
	1 - Faible N = 10 (2,5%) ¹	2 - Moyenne N = 106 (27%) ¹	3 - Forte N = 283 (71%) ¹	
61200000 - manutention de charge, manutention de personne	2 (1,3%)	42 (28,2%)	105 (70,5%)	149 (37,3%)
63500000 - posture du tronc	0 (0,0%)	20 (23,0%)	67 (77,0%)	87 (21,8%)
63100000 - posture du corps entier	2 (2,4%)	11 (13,3%)	70 (84,3%)	83 (20,8%)
61300000 - effort physique	0 (0,0%)	11 (73,3%)	4 (26,7%)	15 (3,8%)
62000000 - mouvement répétitif	0 (0,0%)	5 (55,6%)	4 (44,4%)	9 (2,3%)
62400000 - mouvement répétitif du tronc	0 (0,0%)	2 (25,0%)	6 (75,0%)	8 (2,0%)
63Z00000 - autre posture	1 (14,3%)	3 (42,9%)	3 (42,9%)	7 (1,8%)
61100000 - effort de poussée et de traction	0 (0,0%)	1 (20,0%)	4 (80,0%)	5 (1,3%)
63000000 – posture	0 (0,0%)	3 (60,0%)	2 (40,0%)	5 (1,3%)
63300000 - posture du membre supérieur	0 (0,0%)	2 (40,0%)	3 (60,0%)	5 (1,3%)
6VX10000 - traumatisme, agent traumatique	0 (0,0%)	1 (20,0%)	4 (80,0%)	5 (1,3%)
63200000 - posture du membre inférieur	0 (0,0%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (0,8%)
6VZ00000 - autre facteur biomécanique causal non liste	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (100,0%)	3 (0,8%)
71100000 - horaire de travail	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	2 (0,5%)
71400000 - caractéristique propre à l'activité	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2 (0,5%)
73300000 - violence interne (autre salarié de l'entreprise)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	2 (0,5%)
57200000 - vibration transmise corps entier (véhicule)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
62200000 - mouvement répétitif du membre supérieur	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
63Y00000 - postures multiples	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
72100000 - changement dans l'organisation et modalité particulière de management	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
73100000 - qualité de la relation au travail	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)
76100000 - statut médical ou social particulier pouvant modifier la relation	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
B1100000 - nettoyage des matières plastiques	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
BZ000000 - autre tâche et action	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1 (0,3%)
C1100000 - entrepôt	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)

¹n (%)

5 Discussion et synthèse

Les CCPPE sont des centres d'expertise, qui reçoivent des patients adressés majoritairement par leur médecin du travail, leur médecin généraliste ou des médecins hospitaliers. Les données collectées dans ce cadre ne sont donc pas représentatives de l'ensemble des pathologies observées en santé au travail en France et ne sont pas des données de surveillance. En revanche, elles servent à des fins de vigilance, d'alerte et de prévention.

Dans la présente étude, les travailleurs impliqués dans les activités de nettoyage spécialisé (en milieu hospitalier, industriel, ...) sont exclus. Il faut noter qu'il n'existe pas de code spécifique permettant d'identifier clairement le nettoyage spécialisé. Les patients exerçant des activités de nettoyage dans les domaines hospitaliers ou de l'agroalimentaire ont été exclus entraînant potentiellement, des erreurs de classement ou de sous-estimation des effectifs.

L'objectif principal est de caractériser les pathologies d'origine professionnelle (dites Pathologies en Relation avec le Travail (PRT) au sein du RNV3PE) rencontrées chez les travailleurs du secteur du nettoyage et de la propreté des bureaux reçus en consultation dans les centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales (CCPPE), ainsi que les expositions associées.

Entre 2001 et 2021, 2754 PRT associées à des postes d'agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, de laveurs de vitres, d'autres nettoyeurs (surfaces, matériaux, objets, ...), d'intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements et de concierges ont été diagnostiquées chez 2556 patients, majoritairement des femmes (76 % contre 24 % d'hommes).

Ces PRT sont principalement associées à des postes de travail des secteurs de l'administration publique générale, du nettoyage courant des bâtiments, et des autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (53,7 % des PRT).

Chez les agents d'entretien dans les bureaux, hôtels et autres établissements, qui constituent le poste de travail le plus fréquemment associées aux PRT de l'étude (à 90%), les affections les plus observées sont les troubles musculo-squelettiques (44,6 %), les maladies de la peau (19,8 %), les maladies respiratoires (14,9 %) et les maladies psychiques (11,7 %).

Les troubles musculo-squelettiques, fréquents dans les activités du nettoyage, résultent de gestes répétitifs, de postures contraignantes, et de la manipulation de charges lourdes. Les lésions de l'épaule (383 PRT) sont associées principalement à des mouvements répétitifs des membres supérieurs (38,5 %), des postures de l'épaule de type bras levés, avec mains au-dessus du plan des épaules ou encore bras éloignés du corps et également à de la manutention de charges. Les cas de polyarthropathies inflammatoires (223 PRT) observées sont imputées principalement à des mouvements répétitifs des membres supérieurs.

Les affections rachidiennes sont souvent liées à la manutention de charges (37,3 %), aux postures du tronc (21,8 %) et aux postures debout prolongées. Les maladies respiratoires sont associées aux matériaux industriels et détergents qui sont les plus fréquentes (46,0 %), suivies par l'exposition aux composés d'ammonium quaternaire (16,3 %). Les dermatites d'irritation sont principalement causées par l'exposition à des produits industriels (63 %), des lessives détergentes et des produits d'entretien, ainsi qu'aux contacts répétés avec l'eau (10 %), et aux équipements de protection de type gants (7,7 %).

6 Annexes

6.1 Regroupement des pathologies

6.1.1 Libellé court des regroupements de pathologies au sein du RNV3P et correspondance avec la CIM-10

Libellé court	Code CIM-10	Correspondance CIM-10
Pathologies psychiques	F00-F99x Z73.0 Z73.3	Troubles mentaux et du comportement Surmenage Stress
Maladies respiratoires	J00-J99 R06 R05	Maladies de l'appareil respiratoire Dyspnée Toux
Maladies de la peau	L00-L99	Maladies de la peau et du tissu cellulaire sous-cutané
Troubles musculosquelettiques et autres pathologies rhumatismales	M00-M99x G56	Maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif Syndrome du canal carpien
Tumeurs malignes	C00-D09	Tumeurs malignes ou In-situ
Etat de santé particulier	Z00-Z99x	Facteurs influant sur l'état de santé et motifs de recours aux services de santé (excepté Z73.0-Surmenage et Z73.3-Stress)
Symptômes et résultats anormaux	R00-R99x	Symptômes, signes et résultats anormaux d'examens cliniques et de laboratoire, non classés ailleurs (excepté R05-Toux et R06-Dyspnée)
Maladies du système nerveux	G00-G99x	Maladies du système nerveux (excepté G56- Syndrome du canal carpien)
Maladies infectieuses	A00-B99	Certaines maladies infectieuses et parasitaires
Maladies cardiaques	I00-I99	Maladies de l'appareil circulatoire
Tumeurs bénignes	D10-D48	Tumeurs bénignes
Maladies de l'œil	H00-H59	Maladies de l'oeil et de ses annexes
Maladies de l'oreille	H60-H95	Maladies de l'oreille et de l'apophyse mastoïde
Maladies du sang	D50-D89	Maladies du sang et des organes hématopoïétiques et certains troubles du système immunitaire
Maladies digestives	K00-K93	Maladies de l'appareil digestif
Maladies de l'appareil génito-urinaire	N00-N90	Maladies de l'appareil génito-urinaire
Maladies endocriniennes	E00-E90	Affections de la glande thyroïde
Grossesse, accouchement et puerpéralité	O00-O99	Grossesse, accouchement et puerpéralité
Certaines affections dans la période périnatale	P00-P96	Certaines affections dont l'origine se situe dans la période périnatale
Malformations congénitales	Q00-Q99	Malformations congénitales et anomalies chromosomiques
Lésions traumatiques, empoisonnements	S00-T98	Lésions traumatiques, empoisonnements et certaines autres conséquences de causes externes
Causes externes de morbidité et de mortalité	V01-Y98	Causes externes de morbidité et de mortalité
Codes d'utilisation particulière	U00-U99	Codes d'utilisation particulière
Autres pathologies	XX	Autres chapitres CIM-10
Codes spécifiques RNV3P	UZ	Codes spécifiques RNV3P

6.2 Liste complète des pathologies (CIM 10 niveau 2)

6.2.1 Groupe de pathologies dans le poste «9112 - Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements »

Pathologies	Chez les Femmes N = 1931 (79%) ¹	Chez les Hommes N = 525 (21%) ¹	Total N = 2456 (100%) ¹
Pathologie Principale (CIM 10 Niv.2)			
Lésions de l'épaule	320 (16,6%)	63 (12,0%)	383 (15,6%)
Asthme	186 (9,6%)	38 (7,2%)	224 (9,1%)
Polyarthropathies inflammatoires	192 (9,9%)	31 (5,9%)	223 (9,1%)
Dermite irritante	171 (8,9%)	38 (7,2%)	209 (8,5%)
Affections rachis dorso-lombo-sacré	155 (8,0%)	52 (9,9%)	207 (8,4%)
Dermite allergique	154 (8,0%)	40 (7,6%)	194 (7,9%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons Epaule-Bras-Coude-Avant-bras	113 (5,9%)	26 (5,0%)	139 (5,7%)
Anxiété et troubles anxieux	71 (3,7%)	36 (6,9%)	107 (4,4%)
Dépression	77 (4,0%)	19 (3,6%)	96 (3,9%)
Autres dermites	43 (2,2%)	15 (2,9%)	58 (2,4%)
Lésions traumatiques, effets toxiques et certains autres conséquences de causes externes	31 (1,6%)	17 (3,2%)	48 (2,0%)
Rhinite allergique et vasomotrice	38 (2,0%)	10 (1,9%)	48 (2,0%)
Autres affections articulaires	35 (1,8%)	12 (2,3%)	47 (1,9%)
SIOC	40 (2,1%)	6 (1,1%)	46 (1,9%)
Réaction a un facteur de stress sévère ou troubles de l'adaptation	35 (1,8%)	10 (1,9%)	45 (1,8%)
Troubles respiratoires	29 (1,5%)	8 (1,5%)	37 (1,5%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons de sièges autres	24 (1,2%)	8 (1,5%)	32 (1,3%)
Arthropathies infectieuses	21 (1,1%)	6 (1,1%)	27 (1,1%)
Pneumopathies et affections respiratoires dues à des agents externes	18 (0,9%)	7 (1,3%)	25 (1,0%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons de la main	23 (1,2%)	1 (0,2%)	24 (1,0%)
Tumeur maligne des bronches et du poumon	7 (0,4%)	12 (2,3%)	19 (0,8%)
Rhinite, rhinopharyngite et pharyngite chroniques	10 (0,5%)	8 (1,5%)	18 (0,7%)
Autres affections des tissus mous, non classées ailleurs	12 (0,6%)	3 (0,6%)	15 (0,6%)
Plaques Pleurales	8 (0,4%)	7 (1,3%)	15 (0,6%)
Symptômes, signes et résultats anormaux d'examens cliniques et de laboratoire	11 (0,6%)	4 (0,8%)	15 (0,6%)
Troubles de la conjonctive	13 (0,7%)	1 (0,2%)	14 (0,6%)
Affections rachis cervical	9 (0,5%)	4 (0,8%)	13 (0,5%)
Surdité	2 (0,1%)	10 (1,9%)	12 (0,5%)
Affections rachidiennes de siège non précisé	9 (0,5%)	2 (0,4%)	11 (0,4%)
Dermite atopique	9 (0,5%)	2 (0,4%)	11 (0,4%)
Mésothéliome	8 (0,4%)	2 (0,4%)	10 (0,4%)
Bronchites, emphysème et autres pathologies obstructives	6 (0,3%)	2 (0,4%)	8 (0,3%)

Pathologies	Chez les Femmes N = 1931 (79%) ¹	Chez les Hommes N = 525 (21%) ¹	Total N = 2456 (100%) ¹
Surmenage	3 (0,2%)	3 (0,6%)	6 (0,2%)
Autres pathologies psychiques	3 (0,2%)	2 (0,4%)	5 (0,2%)
Causes externes	1 (0,1%)	4 (0,8%)	5 (0,2%)
Mycoses	5 (0,3%)	0 (0,0%)	5 (0,2%)
Troubles épisodiques et paroxysmaux	0 (0,0%)	5 (1,0%)	5 (0,2%)
Atteintes des nerfs, racine des nerfs et des plexus (Sauf Syndrome du canal carpien)	4 (0,2%)	0 (0,0%)	4 (0,2%)
Maladies du nez et des sinus du nez	4 (0,2%)	0 (0,0%)	4 (0,2%)
Toux, Dyspnée...	4 (0,2%)	0 (0,0%)	4 (0,2%)
Atteintes du larynx et des voies respiratoires supérieures	3 (0,2%)	0 (0,0%)	3 (0,1%)
Infections aiguës des voies respiratoires supérieurs	2 (0,1%)	1 (0,2%)	3 (0,1%)
Ostéopathies et chondropathies	3 (0,2%)	0 (0,0%)	3 (0,1%)
Pathologie de l'appareil digestif	3 (0,2%)	0 (0,0%)	3 (0,1%)
Phobies et troubles phobiques	1 (0,1%)	2 (0,4%)	3 (0,1%)
Autres affections ostéo-articulaires	2 (0,1%)	0 (0,0%)	2 (0,1%)
Lymphome non hodgkinien	1 (0,1%)	1 (0,2%)	2 (0,1%)
Maladies des artères, artérioles et capillaires	1 (0,1%)	1 (0,2%)	2 (0,1%)
Pneumoconiose	1 (0,1%)	1 (0,2%)	2 (0,1%)
Pneumonie	2 (0,1%)	0 (0,0%)	2 (0,1%)
Troubles de le sclère et de la cornée	2 (0,1%)	0 (0,0%)	2 (0,1%)
Tuberculose	2 (0,1%)	0 (0,0%)	2 (0,1%)
Acouphènes et perceptions auditives anormales	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,0%)
Affections disséminées du tissu conjonctif	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,0%)
Affections oreille (externe, moyenne, interne) et otites	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,0%)
Autres maladies infectieuses bactériennes	1 (0,1%)	0 (0,0%)	1 (0,0%)
Autres maladies virales	1 (0,1%)	0 (0,0%)	1 (0,0%)
Leucémies	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,0%)
Pneumopathies virales, non classées ailleurs	1 (0,1%)	0 (0,0%)	1 (0,0%)
Troubles somatoformes	1 (0,1%)	0 (0,0%)	1 (0,0%)
Tumeur maligne de la lèvre, de la cavité buccale et du pharynx	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,0%)

¹n (%)

6.2.2 Groupe de pathologies dans le poste «5153 - Concierges »

Pathologies	Chez les Femmes N = 108 (60%) ¹	Chez les Hommes N = 73 (40%) ¹	Total N = 181 (100%) ¹
Pathologie Principale (CIM 10 Niv.2)			
Lésions de l'épaule	25 (23,1%)	11 (15,1%)	36 (19,9%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons Epaule-Bras-Coude-AvantBras	13 (12,0%)	4 (5,5%)	17 (9,4%)
Asthme	8 (7,4%)	6 (8,2%)	14 (7,7%)
Dépression	4 (3,7%)	10 (13,7%)	14 (7,7%)
Anxiété et troubles anxieux	5 (4,6%)	8 (11,0%)	13 (7,2%)

Pathologies	Chez les Femmes N = 108 (60%) ¹	Chez les Hommes N = 73 (40%) ¹	Total N = 181 (100%) ¹
Polyarthropathies inflammatoires	7 (6,5%)	6 (8,2%)	13 (7,2%)
Affections rachis dorso-lombo-sacré	5 (4,6%)	6 (8,2%)	11 (6,1%)
Dermite irritante	9 (8,3%)	0 (0,0%)	9 (5,0%)
Lésions traumatiques, effets toxiques et certains autres conséquences de causes externes	5 (4,6%)	2 (2,7%)	7 (3,9%)
Dermite allergique	4 (3,7%)	2 (2,7%)	6 (3,3%)
Autres affections articulaires	2 (1,9%)	3 (4,1%)	5 (2,8%)
Réaction a un facteur de stress sévère ou troubles de l'adaptation	2 (1,9%)	3 (4,1%)	5 (2,8%)
Affections rachis cervical	3 (2,8%)	1 (1,4%)	4 (2,2%)
Affections rachidiennes de siège non précisé	0 (0,0%)	3 (4,1%)	3 (1,7%)
Autres dermites	2 (1,9%)	1 (1,4%)	3 (1,7%)
Arthropathies infectieuses	2 (1,9%)	0 (0,0%)	2 (1,1%)
Ostéopathies et chondropathies	2 (1,9%)	0 (0,0%)	2 (1,1%)
Plaques Pleurales	0 (0,0%)	2 (2,7%)	2 (1,1%)
Pneumopathies et affections respiratoires dues à des agents externes	1 (0,9%)	1 (1,4%)	2 (1,1%)
Autres affections ostéo-articulaires	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Infections de la peau et du tissu sous-cutané	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Lymphome non hodgkinien	0 (0,0%)	1 (1,4%)	1 (0,6%)
Maladies des artères, artérioles et capillaires	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Mésothéliome	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Rhinite allergique et vasomotrice	0 (0,0%)	1 (1,4%)	1 (0,6%)
Rhinite, rhinopharyngite et pharyngite chroniques	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Surmenage	0 (0,0%)	1 (1,4%)	1 (0,6%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons de sièges autres	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Toux, Dyspnée...	0 (0,0%)	1 (1,4%)	1 (0,6%)
Troubles de la conjonctive	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Troubles somatoformes	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Tumeur maligne des bronches et du poumon	1 (0,9%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)

¹n (%)

6.2.3 Groupe de pathologies dans le poste «5151 - Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements »

Pathologies	Chez les Femmes N = 39 (65%) ¹	Chez les Hommes N = 21 (35%) ¹	Total N = 60 (100%) ¹
Pathologie Principale (CIM 10 Niv.2)			
Anxiété et troubles anxieux	10 (25,6%)	2 (9,5%)	12 (20,0%)
Dépression	4 (10,3%)	3 (14,3%)	7 (11,7%)
Lésions de l'épaule	5 (12,8%)	1 (4,8%)	6 (10,0%)
Dermite allergique	1 (2,6%)	4 (19,0%)	5 (8,3%)

Pathologies	Chez les Femmes N = 39 (65%) ¹	Chez les Hommes N = 21 (35%) ¹	Total N = 60 (100%) ¹
Dermite irritante	2 (5,1%)	2 (9,5%)	4 (6,7%)
Réaction a un facteur de stress sévère ou troubles de l'adaptation	2 (5,1%)	2 (9,5%)	4 (6,7%)
Affections rachis dorso-lombo-sacré	2 (5,1%)	0 (0,0%)	2 (3,3%)
Arthropathies infectieuses	1 (2,6%)	1 (4,8%)	2 (3,3%)
Asthme	2 (5,1%)	0 (0,0%)	2 (3,3%)
Rhinite allergique et vasomotrice	1 (2,6%)	1 (4,8%)	2 (3,3%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons de la main	2 (5,1%)	0 (0,0%)	2 (3,3%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons Epaule-Bras-Coude-Avant-bras	1 (2,6%)	1 (4,8%)	2 (3,3%)
Troubles respiratoires	2 (5,1%)	0 (0,0%)	2 (3,3%)
Atteintes du larynx et des voies respiratoires supérieures	1 (2,6%)	0 (0,0%)	1 (1,7%)
Autres affections des tissus mous, non classées ailleurs	0 (0,0%)	1 (4,8%)	1 (1,7%)
Lésions traumatiques, effets toxiques et certains autres conséquences de causes externes	0 (0,0%)	1 (4,8%)	1 (1,7%)
Plaques Pleurales	1 (2,6%)	0 (0,0%)	1 (1,7%)
Pneumopathies et affections respiratoires dues à des agents externes	0 (0,0%)	1 (4,8%)	1 (1,7%)
Polyarthropathies inflammatoires	1 (2,6%)	0 (0,0%)	1 (1,7%)
SIOC	1 (2,6%)	0 (0,0%)	1 (1,7%)
Tumeur maligne des bronches et du poumon	0 (0,0%)	1 (4,8%)	1 (1,7%)

¹n (%)

6.2.4 Groupe de pathologies dans le poste «9129 - Autres nettoyeurs »

Pathologies	Chez les Femmes N = 9 (24%) ¹	Chez les Hommes N = 29 (76%) ¹	Total N = 38 (100%) ¹
Pathologie Principale (CIM 10 Niv.2)			
Troubles épisodiques et paroxysmaux	0 (0,0%)	7 (24,1%)	7 (18,4%)
Affections rachis dorso-lombo-sacré	2 (22,2%)	3 (10,3%)	5 (13,2%)
Dermite irritante	1 (11,1%)	4 (13,8%)	5 (13,2%)
Lésions de l'épaule	0 (0,0%)	4 (13,8%)	4 (10,5%)
Autres affections articulaires	0 (0,0%)	3 (10,3%)	3 (7,9%)
Dermite allergique	0 (0,0%)	2 (6,9%)	2 (5,3%)
Rhinite allergique et vasomotrice	2 (22,2%)	0 (0,0%)	2 (5,3%)
Tumeur maligne des bronches et du poumon	0 (0,0%)	2 (6,9%)	2 (5,3%)
Asthme	1 (11,1%)	0 (0,0%)	1 (2,6%)
Autres dermites	0 (0,0%)	1 (3,4%)	1 (2,6%)
Bronchites, emphysème et autres pathologies obstructives	0 (0,0%)	1 (3,4%)	1 (2,6%)
Dépression	1 (11,1%)	0 (0,0%)	1 (2,6%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons Epaule-Bras-Coude-Avant-bras	0 (0,0%)	1 (3,4%)	1 (2,6%)
Troubles de la conjonctive	0 (0,0%)	1 (3,4%)	1 (2,6%)
Troubles de le sclère et de la cornée	1 (11,1%)	0 (0,0%)	1 (2,6%)
Troubles respiratoires	1 (11,1%)	0 (0,0%)	1 (2,6%)

¹n (%)

6.2.5 Groupe de pathologies dans le poste «9123 - Laveurs de vitres »

Pathologies	N = 19 (100%) ¹
Pathologie Principale (CIM 10 Niv.2)	
Lésions de l'épaule	3 (15,8%)
Autres affections articulaires	2 (10,5%)
Dermite allergique	2 (10,5%)
SIOC	2 (10,5%)
Synovite, ténosynovites et autres atteintes des tendons Epaule-Bras-Coude-Avant-bras	2 (10,5%)
Affections rachis cervical	1 (5,3%)
Affections rachis dorso-lombo-sacré	1 (5,3%)
Arthropathies infectieuses	1 (5,3%)
Dermite irritante	1 (5,3%)
Lésions traumatiques, effets toxiques et certains autres conséquences de causes externes	1 (5,3%)
Polyarthropathies inflammatoires	1 (5,3%)
Troubles respiratoires	1 (5,3%)
Tumeur maligne des bronches et du poumon	1 (5,3%)

Annexe 9 : Quelles sont les conséquences pour les finances publiques du recours à l'externalisation ?

Passer d'une production du service de nettoyage en interne au recours à la sous-traitance a, comme souligné, un impact très net sur les revenus des agents d'entretien. Des effets sont repérables à la fois en matière de salaires horaires, de primes, d'avantages non salariaux ou encore de temps de travail. Le tableau ci-dessous résume les éléments ressortant de l'enquête Emploi 2021.

Tableau 1. Salaires et temps de travail des agents de nettoyage selon l'enquête emploi 2021.

Catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE 2017)	Salaires horaires	Durée hebdomadaire (h)	Salaires mensuels (€ net)	Durée mensuelle (h)
Externe (68D1 du secteur de la propreté)	Smic+4%	25	896	108,00
Interne – ouvrier Non qualifié (CS 68)	Smic+10%	32	1 210	138,00
Public – Agent de service nettoyage (52B1)	Smic+15%	33	1 311	143,00

Source : Enquête Emploi, Insee, 2021 (pour rappel Smic 2021 : 8,10 € net). Les niveaux de salaires correspondent au salaire mensuel divisé par le nombre d'heures hebdomadaires multiplié par 4,3. Lecture : Les agents d'entretien externes gagnent en moyenne 4% de plus que le Smic horaire et travaillent en moyenne 25 heures par semaine.

Le choix de l'externalisation a également un impact pour les finances publiques. Les montants engagés par les finances publiques dans le cadre des dispositifs d'exonération de cotisations sociales et les aides sociales pensées pour compléter les basses rémunérations sont, en effet, directement impactés par les choix en matière de rémunération et de temps de travail des employeurs. Trois effets principaux peuvent être pointés :

- un salaire horaire plus faible se traduit par un taux d'exonération plus élevé ;
- un salaire mensuel plus faible en raison d'un temps de travail réduit ou d'un salaire horaire plus bas se traduit par des transferts socio-fiscaux plus importants (prime d'activité, allocation logement, impôt sur le revenu, ...) ;
- enfin, dans le cas de l'externalisation du secteur public, le passage d'un emploi public à un emploi privé entraîne des exonérations sociales importantes (car celles-ci ne concernent pas, sauf exceptions, les employeurs publics).

Le rôle des dispositifs d'exonération est ainsi important : ils jouent un rôle significatif d'incitation à l'externalisation (Askenazy, 2024 ; Gautié et Lerais, 2024).

L'évaluation précise de ces effets est complexe car elle dépend de nombreux paramètres : conditions de rémunération bien sûr mais également configurations familiales des salariés concernés. Sans chercher à être exhaustif, quelques exemples sont fournis dans le tableau 2 ci-dessous.

Il présente les effets de trois situations d'emplois (un emploi externalisé, interne dans le secteur privé puis interne dans le secteur public) et pour trois configurations familiales (personne seule, famille monoparentale avec deux enfants et couple bi-actif avec deux enfants et le conjoint à temps plein Smic +10%). Les salaires, les cotisations sociales ainsi que les transferts socio-fiscaux sont estimés pour cinq cas-types familiaux à partir de la maquette *Sofi*, développée par Muriel Pucci³⁸⁷.

³⁸⁷ Maquette de simulation des transferts sociaux et fiscaux réalisée par Muriel Pucci et disponible en *open source* : <https://github.com/murielpucci/SOFI>, accédée en décembre 2024.

Dans le cas d'une externalisation « privé – privé », le temps de travail d'un travailleur (ouvrier non qualifié) du nettoyage passe de 32h à 25h hebdomadaires. Le salaire horaire est réduit de Smic +10% à Smic + 4%. Dans le cas d'une externalisation « public – privé », le temps de travail passe de 33h à 25h ; le salaire horaire de Smic+15% à Smic+4%. Enfin des exonérations de cotisations sociales apparaissent lorsque les emplois publics sont transformés en emplois privés.

Les dernières lignes du tableau indiquent le surcoût (ou l'éventuelle économie) pour les finances publiques pour un emploi puis par heure de travail.

Tableau 2. Estimation des impacts de l'externalisation sur les revenus des agents du nettoyage et les finances publiques

	Personne Seule			Famille monoparentale (2 enfants)			Couple bi-actif 2 enfants		
	<i>Externe</i>	<i>Interne privé</i>	<i>Interne public</i>	<i>Externe</i>	<i>Interne privé</i>	<i>Interne public</i>	<i>Externe</i>	<i>Interne privé</i>	<i>Interne public</i>
Durée hebdomadaire (h)	25	32	33	25	32	33	25	32	33
Salaire Brut (€)	1151	1556	1686	1151	1556	1686	1151	1556	1686
Salaire Net (€)	896	1210	1311	896	1210	1311	896	1210	1311
Cotisations patronales (€)	68	162	716	68	162	716	68	162	716
Exonération de cotisations (€)	421	499	0	421	499	0	421	499	0
Transferts sociaux (€)	317	237	203	625	490	425	251	209	175
Revenu disponible (hors revenu du conjoint) (€)	1213	1447	1514	1972	2136	2173	1342	1552	1618
Coût public total (€)	738	736	203	1046	989	425	672	709	175
Coût public par heure travaillée (€)	6,83	5,33	1,42	9,69	7,17	2,97	6,22	5,14	1,22
Ecart suite à externalisation (€)		1,50	5,41		2,52	6,71		1,08	5,00
		2	535		57	621		-37	497

Source : Enquête emploi et maquette Sofi ; Lecture : Une personne seule salariée externe (travaillant 25h/semaine pour un salaire horaire de 1,04 Smic) gagne 1151€ brut par mois. Son employeur bénéficie de 422€ d'exonérations sociales et elle touche 317€ de transferts sociaux (prime d'activité, allocation logement, etc.). Elle dispose d'un revenu disponible de 1213€. Au total, cet emploi implique 738€ de coûts publics soit 6,83€ par heure travaillée. Un salarié interne (travaillant 32 heures pour un salaire horaire de Smic+10%) implique un coût public de 736€ soit 5,33€ par heure travaillée.

Externe : activité de nettoyage externalisée ; Interne privé : activité de nettoyage internalisée dans le secteur privé ; Interne public : activité de nettoyage internalisée dans le secteur public

Ainsi, chaque heure externalisée coûte entre 1 et 2,50€ supplémentaires aux finances publiques. La réduction du volume horaire, liée notamment à l'intensification du travail, conduit cependant à une hausse plus modérée des dépenses publiques par emploi (entre une économie de 37€ pour un salarié en couple avec un conjoint actif occupé et un coût de 57€ pour une personne en situation de monoparentalité).

Dans le cas de l'externalisation du secteur public, chaque heure externalisée coûte entre 5€ et 6,71€ supplémentaires aux finances publiques. La réduction du volume horaire, liée notamment à l'intensification du travail, conduit également à une hausse plus modérée des dépenses publiques par emploi (entre 500€ pour un salarié en couple avec un conjoint actif occupé et un coût de 621€ pour une personne en situation de monoparentalité).

Références.

Askenazy P. (2024) Réduction générale dégressive des cotisations et contributions sociales : une subvention des entreprises à bas salaire in Annexe 4 – contributions des universitaires, économistes et chercheurs en sciences sociales, Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire. A. Bozio et E. Wassmer, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/mission-bozio-wasmer-politiques-dexonérations-de-cotisations-sociales-une-inflexion> , consulté en décembre 2024.

Gautié J et F. Lerais (2024) Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels, rapport Ires, 22 janvier 2024. https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/2024_Politiques_exo_bas_salaires.pdf, consulté en décembre 2024.



AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE
de l'alimentation, de l'environnement et du travail
14 rue Pierre et Marie Curie 94701 Maisons-Alfort Cedex
www.anses.fr