

**Asseoir la représentation sur la communauté de travail.  
À la recherche de la communauté perdue dans la  
branche de la propreté**

Jean-Michel Denis

► **To cite this version:**

Jean-Michel Denis. Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté . Sociologie du Travail, Elsevier Masson, 2018, 60 (1). <hal-01762286>

**HAL Id: hal-01762286**

**<https://hal-enpc.archives-ouvertes.fr/hal-01762286>**

Submitted on 9 Apr 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# **Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté**

*Is Workplace Unionism Able to Compensate for the Loss of Sector-Level Collective Bargaining? Insights from the Cleaning Industry*

Jean-Michel Denis

## **Résumé**

La loi du 20 août 2008 qui a modifié les règles de la représentativité syndicale s'est donné pour objectif de rénover la démocratie sociale. Son examen, et surtout la mesure de son application dans les branches professionnelles ainsi que de son appropriation par les acteurs de terrain, du côté patronal comme syndical, doit donc être effectué au regard de ce critère démocratique. L'objectif est, d'une part, de déterminer le sens de ce concept ambivalent de démocratie sociale et ce que la loi est censée améliorer dans le quotidien des relations professionnelles et, d'autre part, de vérifier l'égalité des salariés devant la loi, compte tenu de la segmentation du marché du travail. Prenant en compte la situation de mobilité salariale produite par les pratiques de sous-traitance, la loi propose des dispositions applicables aux « salariés mis à disposition », basées sur le principe de « l'intégration étroite et permanente à la communauté de travail ». En prenant appui sur l'exemple de la branche de la propreté à laquelle nous avons consacré plusieurs enquêtes, nous chercherons dans ce texte à analyser cette catégorie de la communauté de travail qui ne fait pas immédiatement sens, en la replaçant à la fois dans son cadre juridique et dans la représentation que peuvent en avoir les acteurs.

Mots clés : Communauté de travail, Syndicalisme, Représentation, Nettoyage industriel, Démocratie sociale, Élections professionnelles.

## **Abstract**

The purpose of the French law of August 2008, which changed the rules of union representation, was to restore social democracy. Examination of this law, its application in the professional trades and buy-in from the people in the field, both management and workers, must therefore take this democratic principle into account. There is a two-fold approach to this. On the one hand, we must determine the meaning of the ambivalent concept of social democracy and what this law is intended to improve in daily professional relations. On the other hand, given the segmentation of the labour market, we must verify equality for all workers before the law. Given the situation of labour mobility due to subcontracting, the law has provisions which are applicable to “secondable workers” based on the principle of “close and permanent integration in the work community”. Based on the example of the cleaning industry, where we have conducted several surveys, we seek to analyse this text within this category of the work community, where the meaning is not immediately obvious. We reposition the community within its legal context and within the representation that is available to its workers.

Keywords: Work Community, Union Representation, Cleaning Industry, Social Democracy, Professional Elections

À travers la refonte des règles de la représentativité syndicale, la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » s'est donné pour objectif ambitieux de rénover la démocratie sociale. En effet, ses deux principaux dispositifs — la mise en place d'une « logique ascendante » de la représentativité, qui doit désormais s'acquérir par les urnes et satisfaire sept critères cumulatifs, et l'adossement de la validité des accords collectifs à des critères principalement électoraux — visent l'instauration d'une « démocratie sociale représentative » (Bérout *et al.*, 2012)<sup>1</sup>. L'analyse de cette loi, et surtout la mesure de son application dans les branches professionnelles ainsi que son appropriation par les acteurs de terrain, du côté patronal comme syndical, doivent donc être effectuées au regard de ce critère démocratique. D'une part, pour déterminer le sens de ce concept ambivalent de « démocratie sociale » (Yon, 2015)<sup>2</sup>. D'autre part, pour vérifier l'égalité des salariés devant la loi, compte tenu de la segmentation du marché du travail. En effet, son application dans les branches où domine une forte sous-traitance (le commerce, le bâtiment, la sécurité, la propreté, etc.) ne va pas de soi. Renforcer le socle électif de la représentativité présuppose que la citoyenneté économique — pouvoir bénéficier de droits dans l'entreprise et en faire librement usage — est un fait acquis dans l'essentiel des entreprises de ces secteurs, ce qui n'a rien d'évident. Certes, la loi de 2008 a intégré un ensemble de mesures censées répondre aux « difficultés soulevées par la mobilité des salariés à l'intérieur des groupes de sociétés ou dans le cadre des pratiques de sous-traitance et d'externalisation » (Kerbourc'h, 2009, p. 4) ; il s'agit, en particulier, des règles applicables aux salariés mis à disposition. Mais ces mesures posent elles-mêmes des difficultés. Deux sont particulièrement saillantes. Tout d'abord, la catégorie de « mise à disposition » possède une définition juridique précise, celle du prêt de main d'œuvre, qui cadre mal avec le statut commun des salariés des entreprises sous-traitantes. Ensuite, afin de solutionner les problèmes posés par la participation de ces salariés dans le jeu des relations professionnelles, du point de vue du droit (en matière de délimitation du périmètre électoral par exemple) comme de leur prise en compte et participation réelles, la loi retient sans l'énoncer explicitement le principe de « communauté de travail » ou, plus exactement, « d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail ». Mais la définition de la communauté de travail, tant du point de vue juridique que sociologique, est loin d'être assurée. Quels critères retenir pour la caractériser ? Le lieu de travail ? La communauté d'intérêts ? Le lien de subordination ? Le partage de conditions de travail communes ? De plus, on peut se demander ce que peut être une communauté de travail lorsque les salariés qui la composent sont marqués par l'instabilité, l'atomisation et

---

<sup>1</sup> Pour une présentation synthétique de la loi et de ses dispositions, voir DARES, 2009.

<sup>2</sup> Le concept est ambivalent, comme la logique électorale qui en constitue le pivot. D'un côté, celle-ci est renforcée par l'introduction du principe électif comme support de la légitimité des syndicats et des accords collectifs ; de l'autre, plusieurs consultations ont été supprimées ces dernières années (élections à la sécurité sociale, élections prud'homales) ou réduites (élections des Institutions représentatives du personnel dont le renouvellement passe de deux à quatre ans), ce qui conduit à ne plus réellement savoir si l'on assiste à un essor ou à un déclin des élections sociales (Le Crom, 2011).

l'invisibilité (sociale, professionnelle, etc.) comme cela peut être le cas pour bon nombre de ceux travaillant dans le cadre de la sous-traitance.

Nous proposons dans cet article d'interroger cette catégorie de « communauté de travail ». Nous reviendrons en premier lieu sur son émergence dans le dispositif juridique de la représentativité syndicale. Nous verrons qu'il s'agit de l'une de ces catégories qui se définissent moins par leur contenu que par leurs frontières. Surtout, destinée à s'appliquer à des salariés au statut d'emploi et de travail mobile et instable, la représentation première que l'on peut en avoir ne fait pas immédiatement sens au regard du type d'intégration auquel est soumise la main-d'œuvre des secteurs concernés. Nous chercherons à le vérifier, dans un deuxième temps, en nous intéressant à une branche professionnelle particulière : la propreté. En effet, celle-ci présente des traits quasi idéaux pour notre interrogation tant les relations d'emploi et de travail qui y prévalent, mais aussi la composition de la main d'œuvre, sont marquées par le cadre imposé par la sous-traitance. De ce fait, elle constitue un parfait lieu d'observation de la mise en application de la loi de 2008. Du même coup, elle permet de mettre en tension l'ambition démocratique contenue dans la loi avec son application dans une branche marquée par des relations professionnelles qui correspondent mal à l'esprit du texte ou, pour le dire autrement, d'interroger les « conditions sociales » de cet objectif de démocratie sociale. Cette présentation permettra de montrer, en dernière partie, que la dénomination juridique de la communauté de travail ne cadre ni totalement avec la conception sociologique que peut en avoir l'observateur ni avec celles, non dénuées d'intérêts stratégiques, des acteurs sur le terrain qui produisent des conceptions différentes de ce qu'est ou plutôt de ce que doit être leur « communauté de référence ». Leur affrontement à ce sujet rappelle que la détermination de l'identité collective propice à l'action ne va pas de soi et qu'elle donne souvent lieu au placage de rationalités extérieures aux expériences vécues par les salariés (Segrestin, 1980).

Ce texte repose sur deux recherches menées dans ce secteur entre 2008 et 2011. Elles ont été consacrées, pour la première, aux possibilités de l'action syndicale et de la mobilisation collective en milieu précaire (Denis, 2008) et, pour la seconde, à l'application de la loi du 20 août 2008 et à ses implications pour les acteurs de la branche (Bérout et al., 2012). Pour cette deuxième enquête, outre le travail de documentation et d'analyse consacré à la loi de 2008 et aux textes produits par les acteurs de branche, nous avons mené une campagne d'entretiens avec ceux concernés par sa mise en place, du côté patronal (la FEP, Fédération des entreprises de propreté) comme du côté syndical (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, SUD, CNT)<sup>3</sup>, aux trois niveaux de la branche, de l'entreprise et du site de travail — soit une vingtaine d'entretiens environ.

---

<sup>3</sup> Les sigles utilisés dans l'article ont été regroupés et définis en annexe (NDLR).

## 1. Intégrer les salariés mis à disposition dans la communauté de travail

Consécutives à la crise du régime antérieur de représentativité syndicale, la loi du 20 août 2008 résulte également de l'éclatement des cadres « traditionnels » de la représentation et de la négociation collective (Kerbourc'h, 2009). En effet, alors que le rôle et la responsabilité des entreprises en matière de régulation d'emploi et de travail se sont significativement accrus au cours de ces dernières décennies, on assiste parallèlement à une indétermination croissante de la notion d'entreprise dont les contours économiques, juridiques et territoriaux deviennent flous. Cette dynamique, qui touche aussi bien la production que le capital, se nourrit également de la mobilité des travailleurs — à l'intérieur des entreprises, entre entreprises ou d'un secteur à l'autre —, suivant le renouvellement des modes internes d'organisation du travail mais également les mouvements de sous-traitance et d'externalisation. Du fait de cette mobilité accrue, comment garantir l'accès de ces salariés à leurs droits économiques et sociaux et en particulier à la représentation collective ? Comment veiller à ce que leur « mise à disposition » n'en fasse pas des salariés de seconde zone du point de vue de leur citoyenneté économique ? Nous verrons dans cette partie que le dispositif d'intégration à la communauté de travail, imaginé initialement par les juristes puis inséré dans la loi de 2008 pour surmonter cette difficulté, répond moins à un objectif d'intégration au sens sociologique du terme qu'à la création d'un corps électoral. Il concorde en cela avec la philosophie globale du texte de loi visant à rehausser « la place du vote dans le droit de la représentativité » (Bérout *et al.*, 2012)

### 1.1. Salariés mis à disposition et salariés d'entreprises sous-traitantes : quelles différences ?

Afin de rendre les nouvelles règles en matière de représentativité applicables à l'ensemble des salariés, la loi du 20 août 2008 intègre, sur la base de l'article L. 1111-2 du Code du travail, la catégorie de « salariés mis à disposition ». Or initialement, sur le plan du droit, cette catégorie ne désigne pas les salariés des entreprises sous-traitantes mais renvoie au prêt de main-d'œuvre<sup>4</sup>. L'enjeu de ce que recouvre exactement cette catégorie n'est pas seulement d'ordre sémantique. En effet, le renforcement du mouvement d'externalisation et « l'éclatement des chaînes hiérarchiques » conduisent depuis plusieurs années les élus et les représentants syndicaux à mettre au jour « le lien de subordination qui unit le dirigeant de leur entreprise aux travailleurs sous-traitants » (Didry et Brouté, 2006, p. 63). L'importance prise désormais par le critère électoral dans la détermination de la représentativité syndicale fait du calcul des effectifs pour les élections professionnelles un enjeu d'ampleur similaire. Car, ainsi que le rappelle la cour de cassation, « l'effectif tel qu'il est défini par l'article L. 620-10 du Code du travail, n'est pas qu'une notion comptable, l'appartenance aux effectifs ouvre des droits »

---

<sup>4</sup> « Pour pallier des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou au contraire pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre, qui consiste à mettre des salariés, dont elle reste l'employeur, à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée» (<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F22542.xhtml>).

(Cour de Cassation, 2007, p. 360). En l'occurrence, ces droits se mesurent principalement en sièges — au Comité d'entreprise (CE) ou pour les Délégués du personnel (DP) — et en heures de délégation.

Cette confusion entre salariés mis à disposition et salariés d'entreprises sous-traitantes sera au cœur de plusieurs litiges entourant la négociation de protocoles électoraux à l'occasion d'élections professionnelles. Alors que l'article L. 1111-2 du Code du travail rappelle que le calcul de l'effectif d'une entreprise requiert de prendre en compte les « travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure », la jurisprudence a pendant un temps considéré qu'ils ne pouvaient l'être qu'à la condition de se trouver dans un état de subordination vis-à-vis de celle-ci<sup>5</sup>. Le changement de pied de la jurisprudence sur le sujet va s'effectuer à la suite de plusieurs arrêts. Il repose sur une modification du critère servant à déterminer la nature de la relation du salarié avec l'entreprise pour laquelle il effectue un travail. Au critère de la subordination sera préféré celui de la participation, certainement en raison du « caractère restrictif » de ce critère de subordination trop « éloigné de la lettre » de ce que définit le Code du travail en la matière<sup>6</sup>. Cette préférence accordée au critère de la participation s'inscrit dans la droite ligne des principes hérités de la Constitution de 1946 qui édicte, dans son préambule, que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »<sup>7</sup>. Il reste que ce critère de participation n'est, lui même, pas extrêmement précis. Un salarié qui n'intervient pas directement dans le processus de production doit-il être considéré comme participant au fonctionnement de l'entreprise ? Et comment considérer un salarié intervenant dans ce processus mais qui se situerait en dehors de celle-ci ? Le juriste ne s'y trompera pas. Il remplacera la formule posant l'exigence d'une participation au « processus de travail » de l'entreprise par celle d'une « participation aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise ». Cette substitution permettra d'inclure dans le décompte de ses effectifs « l'ensemble des agents des entreprises sous-traitantes, y compris par exemple les personnes chargées du ménage qui interviennent le matin ou le soir lors de l'arrêt des activités »<sup>8</sup>. Il en résulte que « cette participation n'est pas restreinte au seul métier de l'entreprise ou à la seule activité principale de celle-ci »<sup>9</sup>. L'article L1111-2 précisera encore davantage les conditions de cette participation en avançant deux critères supplémentaires qui se montreront essentiels : la présence et la durée. Pour être comptabilisé dans les effectifs d'une entreprise, un salarié doit pouvoir justifier d'une « présence dans les locaux » d'une durée d'un an minimum. L'importance de ces critères n'émane pas uniquement de leur

---

<sup>5</sup> Sénat, « Décompte des salariés d'une entreprise sous-traitante dans les effectifs de l'entreprise d'accueil », <http://www.senat.fr/rap/105-210/105-21025.html>.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> Alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

<sup>8</sup> Sénat, *op. cit.*.

<sup>9</sup> Arrêt n° 1605 du 26 mai 2004 de la Cour de Cassation.

précision qui permet d'établir « la flagrance de l'état » de participation des salariés dans l'entreprise<sup>10</sup>. Elle provient surtout des potentialités sociologiques qui leurs sont associées, leurs capacités de « communalisation ». En effet, c'est en travaillant dans les mêmes locaux pendant une certaine durée que les salariés mis à disposition sont amenés à partager « des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs », et cela « abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur » (Cour de cassation, 2008). Par sauts successifs, la jurisprudence a donc matérialisé la nature du lien unissant les salariés sous-traitants aux entreprises donneuses d'ordre, pour peu qu'ils réunissent les critères de droit : de la subordination à la participation, de la participation à l'intégration. C'est ce double état de présence et de durée qui est considéré comme à l'origine de ce mécanisme d'identification, de partage et d'appartenance que le juriste assimile à un processus d'intégration. Celui-ci est explicitement énoncé dans les textes sous l'expression d'« intégration étroite et permanente »<sup>11</sup>. Mais comme le rappelle la sociologie durkheimienne, si l'intégration désigne une relation entre le groupe et l'individu, elle informe sur les caractéristiques du premier davantage que sur celles du second (Steiner, 1994). En l'occurrence, le groupe dont il est question ici sous la plume du juriste est celui de la « communauté de travail ».

### *1.2. Où il est question de communauté de travail*

Ce terme de « communauté de travail » renvoie au problème de sa définition, de ses caractéristiques propres (en particulier ses mécanismes d'inclusion), de ses limites et frontières. Cette notion est-elle si évidente que l'on peut s'affranchir de la caractériser précisément ? Cela ne paraît pas pouvoir être le cas tant la recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise prend la forme « d'une "traque" » (Sargos, 2004, p. 102). Pierre Sargos, Président de la chambre sociale de la Cour de cassation, en donne la raison essentielle : il s'agit d'une « notion cardinale » de la représentation sociale dont le contentieux « met en jeu l'exigence constitutionnelle de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail et à la gestion de leur entreprise » (Sargos, 2004, p. 97). Mais se laisse-t-elle définir pour autant ? Tout d'abord, il convient de préciser que son ébauche est inséparable du cadre (économique, social et juridique) qui a conduit à son élaboration. En l'occurrence, c'est parce que les frontières et les responsabilités de l'entreprise se diluent, et que cette dilution résulte en partie « de manœuvres plus ou moins avouées pour évincer, altérer ou limiter la représentation sociale », qu'il convient de retrouver, pour ne pas dire refonder, « la réalité économique et sociale, sinon sociologique, de cette communauté de travail » (Sargos, idem.). Une première

---

<sup>10</sup> Nous empruntons ici l'expression utilisée par Claude Didry et Rémi Brouté : « Pour définir la portée de la notion de "mise à disposition", les juges se sont attachés à établir la flagrance de l'état de subordination » (Didry et Brouté, 2006, p. 63).

<sup>11</sup> Conseil constitutionnel, décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006.

information est donc que le périmètre de la communauté de travail peut ne pas totalement correspondre à celui de l'entreprise, puisqu'elle intègre des travailleurs qui n'en sont pas forcément salariés. Ceux-ci, c'est la deuxième information, n'en constituent pas moins un ensemble social doté d'une certaine unité, bien formalisée au passage par le concept de communauté, qu'illustre par exemple l'« invention », dès 1970, de l'Unité économique et sociale (Sargos, *ibid.*). Ensuite, nous l'avons déjà énoncé, le concept juridique de la communauté de travail est proche de sa forme sociologique en ce qu'elle résulte d'un mécanisme d'intégration. En effet, est membre des effectifs de l'entreprise celui qui participe à son fonctionnement, à partir du moment où cette participation ne s'effectue pas « hors toute intégration à la communauté de travail ». Seulement, en dehors du lieu et de la durée, le droit ne précise pas quels sont les autres critères qui participent à cette « intégration étroite et permanente à la communauté de travail ». Il revient donc au juge de le faire à partir des indices relatifs à la situation des salariés. Cela octroie à ce concept une dimension jurisprudentielle qui ne favorise pas sa caractérisation. Le critère principal sur lequel il doit se fonder est le fait que les salariés doivent partager « des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ». Cependant, ces conditions de travail peuvent également être spécifiques comme dans le cas des établissements distincts<sup>12</sup>. Mais le fait d'avoir des intérêts spécifiques ne fait-il pas courir le risque de perdre ce lien de nature communautaire avec les autres salariés de l'entreprise ? Cette question en génère une autre : qui constitue réellement la communauté de travail ? L'entreprise ?<sup>13</sup> L'ensemble des salariés réunis dans une communauté de travail unique ? Des groupes de salariés dotés d'intérêts propres, en partie liés au fait d'être regroupés dans des établissements distincts, et dès lors susceptibles de constituer plusieurs communautés de travail ?

À ce stade, on peut être pris d'un certain vertige à devoir définir cette communauté de travail quelque peu mouvante. Peut-on en donner une définition intangible ou doit-on se résoudre à la considérer comme une entité fuyante, d'autant plus spécifique qu'elle doit coïncider avec les formes elles-mêmes mouvantes de l'entreprise ? Sa définition est-elle simplement possible, comme le recommande P. Sargos pour qui « il importe donc que cette communauté de travail corresponde à une réalité allant au-delà de constructions juridiques abstraites ou artificielles » (Sargos, 2004, p. 97) ? Il considère pourtant lui-même que l'expression de la communauté de travail est tout aussi importante que son *être* : « La vérité de l'expression de

---

<sup>12</sup> « L'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer *des réclamations communes et spécifiques* et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations », arrêt n° 258 du 29 janvier 2003 de la Cour de Cassation, souligné par nous.

<sup>13</sup> Ce que l'on peut lire dans cet arrêt : « Selon la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 fondée sur le principe de participation, les salariés d'entreprise extérieure mis à disposition d'une entreprise et intégrés de façon étroite et permanente à la *collectivité qu'elle constitue* doivent être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice et y sont électeurs, même s'ils n'en sont pas les salariés », Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 mai 2010, 09-60.400, souligné par nous.



la communauté de travail par son corps électoral est au moins aussi importante que la vérité de son existence » (Sargos, 2004, p. 100). Jean-Yves Kerbourc'h le résume pour sa part en ces termes : « bien qu'il n'existe pas de définition juridique de la communauté de travail, celle-ci se donne à voir par le prisme des organes de représentation et de négociation des travailleurs » (Kerbourc'h, 2009, p. 1).

On touche là peut-être la raison principale de cette difficulté. L'objectif, dans le processus évoqué ci-dessus, est moins de définir ce qu'est une communauté de travail que ce qu'est un corps électoral, afin de lui donner une unité pour répondre à la diversité des formes d'organisations productives des entreprises et des pratiques d'« externalisation » dans le cadre particulier des élections professionnelles<sup>14</sup> — et cela, même si la détermination et la reconnaissance juridique de ces entités collectives, comme celles donnant lieu à la constitution d'une Unité économique et sociale par exemple, est possible « en dehors de tout cadre purement électif » (Sargos, 2004, p. 98). En effet, on peut douter que la durée et la présence suffisent pour produire des conditions de travail partagées entre les salariés d'entreprises donneuses d'ordre et ceux relevant de prestataires. Comment créer des situations de partage entre salariés stables et ceux soumis aux transferts et aux mouvements d'effectifs qui, en outre, peuvent travailler en horaires décalés, comme c'est le cas notamment de la plupart des salariés de la propreté (voir *infra*) ? La possibilité offerte à ces derniers de bénéficier d'une partie des mêmes droits que les premiers, pour extrêmement importante et nécessaire qu'elle soit, n'est pas une condition suffisante pour les réunir au sein d'une même communauté. On sait effectivement, au moins depuis les travaux d'Émile Durkheim, que le droit ne suffit pas à créer du lien solide entre les individus, qu'il faut autre chose relevant du vécu, de la proximité : non seulement « une communauté de conditions objectives d'emploi, de travail et de revenu [mais également] un même sentiment d'appartenance, la référence à une identité commune, des formes d'intégration sociale et professionnelle [ainsi que, bien évidemment,] des instances de représentation... » (Amossé et Chardon, 2006, p. 205).

## **2. Les salariés de la propreté : de la fragmentation des conditions d'emploi et de travail à l'éclatement de la représentation collective**

La situation vécue par les salariés travaillant dans la branche de la propreté illustre le déficit d'intégration évoqué ci-dessus. Il se traduit à la fois par une hétérogénéité consécutive aux conditions objectives de travail et d'emploi, ainsi qu'aux multiples discriminations subies par ces travailleurs, et par leur éloignement des organes de représentation et de négociation. Ces deux dimensions rendent très difficile la constitution, dans cette branche, d'un groupe social à peu près homogène, pour ne pas dire une communauté professionnelle. On entend par là une

---

<sup>14</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 février 2007, 06-60.171

communauté « qui réalise l'intégration sociale des travailleurs sur la base d'une identification à une profession, à un métier » (Segrestin, 1980, p. 201).

### *2.1. Des traits structurels qui entravent la constitution d'une communauté professionnelle*

La propreté est une activité de services aux entreprises et aux collectivités. Elle comprend des tâches de nettoyage classique (bureaux, immeubles, etc.) et spécialisé (hôpitaux, etc.), auxquelles s'ajoutent des services associés (manutention, entretien des bâtiments, etc.). Elle existe comme marché depuis la fin des années 1970, suite au mouvement progressif d'externalisation de l'activité, et en tant que branche professionnelle dotée d'une convention collective depuis 1981. Activité à faible valeur ajoutée, le taux de marge réduit de la propreté ne semble pas avoir pesé sur le dynamisme du secteur : le chiffre d'affaires progresse globalement depuis 2006 (passant de 9,5 à 12,9 milliards en 2014)<sup>15</sup>. Le nombre d'entreprises a plus que quadruplé depuis 1995, passant de 10 597 à 45 000 en 2015. Mais il s'agit « d'une progression en trompe-l'œil », puisque l'importance de cet essor s'explique par la part croissante des auto-entrepreneurs (24 503 en 2015) et leur intégration dans les statistiques depuis 2010. Le nombre d'entreprises employant au moins un salarié, s'il augmente depuis 2012, est ainsi nettement plus faible : 11 629 en 2014. Cette marge réduite explique par contre un climat concurrentiel tendu, qui impacte la renégociation des marchés avec les entreprises donneuses d'ordre et rejaillit sur les conditions de travail des salariés. Il permet également de comprendre la structuration atomisée du secteur. Les entreprises de petite taille (moins de 10 salariés) y sont extrêmement nombreuses compte tenu du faible coût d'entrée dans l'activité (elles représentent 66 % des entreprises du secteur pour 7 % des salariés), alors que les entreprises de plus grande taille (plus de 500 salariés) cherchent à compenser la faiblesse de leur marge par la concentration (elles représentent 1 % des entreprises mais emploient 50 % des salariés).

La propreté est une activité de main d'œuvre. Les salariés travaillant dans ce secteur sont constitués à 91 % d'agents de service (AS) pour 6,5 % d'agents de maîtrise et chefs d'équipe et 1,3 % de cadres. 61 % d'entre eux sont au premier échelon des grades (AS1) et seuls 6 % sont qualifiés et 3 % très qualifiés. Sur les 485 288 salariés travaillant dans la branche en 2015 (effectifs en croissance depuis 2009), 50,6 % n'avaient aucune formation initiale (26,8 % avaient un Certificat d'aptitude professionnel (CAP)<sup>16</sup> ou un Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP)<sup>17</sup>, 13,1 % le niveau bac et 9,5 % avaient fait des études supérieures).

---

<sup>15</sup> L'ensemble des chiffres économiques et sociaux énoncés dans cette partie émane de la Fédération patronale de la propreté : « Chiffres clefs et actions prioritaires », édition 2017.

<sup>16</sup> Le CAP offre un premier niveau de qualification et permet d'obtenir une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié.

<sup>17</sup> Le BEP est un diplôme intermédiaire conduisant au baccalauréat professionnel.

D'autres indicateurs aident à caractériser le fragment non qualifié du salariat : le statut d'emploi et les conditions de travail. En la matière, concernant les salariés de la propreté : 83 % sont en Contrat à durée indéterminée (CDI), mais près de 80 % travaillent à temps partiel, dont 41 % moins de 16 heures par semaine du fait qu'il s'agit d'une activité qui s'effectue majoritairement en horaires décalés. La nature des tâches, le type d'emploi, le montant des rémunérations, les conditions de travail sont autant de facteurs cumulés qui pèsent sur la composition de la population travaillant dans la branche, et qui conduisent à retrouver dans celle-ci le même type de profil de recrutement que celui que l'on trouve dans les autres segments du salariat non qualifié. Quatre critères sont particulièrement saillants :

- la féminisation (en 2011, 66 % des agents de propreté sont des femmes)<sup>18</sup> ;
- la nationalité (étrangère, et essentiellement hors Union Européenne, pour 29 %) ;
- l'âge (avec 22,7 % de salariés de moins de 35 ans contre 33,8 % tous secteurs confondus, et 52,2 % de salariés de plus de 45 ans contre 40,7 % pour l'ensemble des autres secteurs en 2014, il s'agit d'un salariat vieillissant qui peine à se renouveler) ;
- une confrontation accrue à l'intensification du travail et aux « pénibilités ressenties » (Gollac et Volkoff, 1996), avec en corollaire une dégradation de la santé au travail : les troubles musculo-squelettiques, qui représentent 97 % des maladies professionnelles du secteur, sont en hausse quasi continue depuis 2008, et les accidents du travail sont également en augmentation depuis 2013 (passant de 14 308 à 14 668 en 2015).

La création d'un salariat de la propreté illustre ainsi typiquement ce mouvement de déversoir de tâches qui relevaient jusqu'alors de tâches industrielles en activités de service, et le brouillage entre les statuts d'ouvriers et d'employés, la nature et les conditions de travail des seconds différant peu de celles des premiers (Nizzoli, 2015). Les données présentées ci-dessus corroborent la thèse développée par Thomas Amossé et Olivier Chardon (2006) dans leur enquête consacrée au salariat non qualifié. Ils y montrent que la dualisation du marché du travail s'est accompagnée d'une recomposition des emplois en milieu populaire, et surtout « d'une segmentation des classes populaires entre [travailleurs] qualifiés et non qualifiés ». Pour relatif qu'il soit, ce dernier statut délimite néanmoins « un noyau dur de professions qui cumulent bas niveaux de qualification dans les conventions collectives, faibles salaires et formations peu spécialisées » (Amossé et Chardon, 2006, p. 205). Parmi ces professions, on peut donc ranger les salariés du secteur de la propreté. Précisons néanmoins que cette idée de dualisation, entre les formes d'emploi d'une part et entre les groupes sociaux d'autre part, ne suffit pas à rendre compte des transformations des rapports d'emploi et de travail vécues par ces derniers : « ce sont les expériences de travail, les rapports à l'entreprise, à la chaîne de commandement qui sont bousculés de façon globale » (Béroud *et al.*, 2008, p. 205).

---

<sup>18</sup> Voir l'encadré 1.

**Encadré 1. Ajouter de la domination à la domination :  
la double relégation des salariées de la propreté**

La dualisation du marché du travail entre emplois qualifiés et emplois non qualifiés introduit une inégalité hommes/femmes dans le rapport à l'emploi, l'emploi non qualifié étant un emploi fortement féminisé (Gadrey *et al.*, 2009). Ce désavantage se poursuit une fois dans l'emploi, dans le partage des tâches comme en matière de conditions de travail, de statuts et de rémunérations (Angeloff et Arborio, 2002). L'analyse des statuts d'emploi et des relations de travail dans la branche de la propreté fournit un ensemble d'indicateurs à l'appui de cette thèse. Entre 1995 et 2014, la féminisation de la branche s'est accrue, passant de 64 % à 66 %. En matière d'emploi en 2014, les femmes se concentrent à 74 % sur les postes d'agents de service, d'employés (87 %) et de maîtrise administrative (85 %), n'occupant que 37 % des postes de maîtrise d'exploitation et 33 % des postes d'encadrement. Caractéristique essentielle de l'emploi non qualifié, le temps partiel concerne majoritairement les femmes dans la propreté : alors que les femmes détiennent 76% des contrats entre 16h et 24h et 73% ceux de moins de 16 heures, elles n'occupent que 49% des contrats de 35 heures hebdomadaires, avec pour corollaire le fait que le phénomène du multi-employeur, important dans la branche, concerne 41 % de femmes pour 27 % d'hommes. Autre révélateur du fossé entre les hommes et les femmes dans la profession : les classifications et les rémunérations. Les deux premiers échelons de la grille de classification (Agent de service niveau 1 et 2) sont féminisés à 81 % ; ce taux passe à moins de 40 % pour les deux derniers de la catégorie « chef d'équipe », et à moins d'un tiers pour les trois derniers de celle de « maîtrise d'exploitation ». Conséquence de l'accès moins fréquent des femmes aux postes les plus élevés et de la part plus importante de celles travaillant à temps partiel, leur rémunération est très inférieure à celle des hommes : alors que les femmes détiennent 78,7 % des contrats donnant lieu à des rémunérations de moins de 900 € par mois en 2015 (hors phénomène multi-employeur et hors encadrement), elles n'en possèdent plus que 13,9% de ceux entre 900 € et 1499 € et 7,5% de ceux de 1500 € et plus.

De fait, dans la propreté, les critères socio-économiques ne sont pas les seuls éléments à entraver l'émergence d'un sentiment partagé d'appartenance entre les salariés. D'autres obstacles tout à fait objectifs complexifient particulièrement la création de collectifs de travail (et celle d'une représentation sociale relativement unifiée, voir *infra*). La relation de sous-traitance qui caractérise l'activité en est un. Il existe une forte disjonction dans cette branche entre la relation d'emploi et la relation de travail, d'une part parce que la réalité du travail pour les salariés du nettoyage est le chantier, de taille plus ou moins variable et rassemblant donc des effectifs qui le sont tout autant (du salarié isolé dans une officine administrative ou commerciale à de grosses équipes dans les hôpitaux, les gares ou les grandes surfaces), et d'autre part parce qu'intervenant sur des chantiers éparpillés, les salariés n'ont qu'un lien ténu avec l'entreprise qui les emploie : son sigle sur leurs vêtements de travail, les visites plus ou moins régulières des chefs d'équipe, le bulletin de salaire.

Un deuxième obstacle à la constitution de collectifs de travail est la possibilité de transfert d'un employeur à un autre au gré des passations de marché qui, la plupart du temps, permet aux salariés de rester sur leur chantier<sup>19</sup>. En 2014, cette transférabilité représentait 10 % des mouvements d'effectifs dans la branche — mais les embauches via l'article 7 concernaient

<sup>19</sup> Il s'agit de l'article 7 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, intitulé « Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail en cas de changement de prestataire ».

plus de la moitié des embauches en CDI. Inscrite dans la convention collective, elle octroie au salarié une certaine stabilité professionnelle, du point de vue de la localisation de son site de travail comme de ses droits, l'entreprise qui reprend le marché devant reprendre également les salariés avec leurs conditions d'emploi et de salaire antérieures en matière d'ancienneté, de primes, de treizième mois lorsqu'ils en disposent. En revanche, elle fragilise sa relation à l'employeur. Surtout, le caractère conventionnel de cette disposition, qui est censée être l'un des « vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté », ne signifie pas que son application soit automatique ni qu'elle soit totalement et systématiquement respectée ; elle génère au contraire de nombreux conflits individuels et collectifs (Denis, 2008).

Les modalités dominantes du temps de travail et des conditions d'emploi ne facilitent pas non plus la constitution de collectifs stables de salariés. Le fait que trois quart d'entre eux soient à temps partiel et que près de la moitié effectuent moins d'un mi-temps génère un certain nomadisme professionnel au sein et en dehors de la branche, caractérisé par le phénomène du multi-emploi qui concerne 36 % des effectifs, dont 52 % travaillant dans un autre secteur d'activité.

Enfin, la propreté est une activité de flux qui engendre un important mouvement d'effectifs afin de remplacer les salariés absents (congés ou maladie). Selon une enquête de branche de 2012-2014, les « CDD de remplacement » ont concerné 300 716 salariés, soit 68 % de l'effectif total (FEP, 2017).

La fragmentation des lieux et des horaires de travail, la dispersion et parfois l'atomisation des salariés, leur transférabilité et leur mobilité contraintes (d'un chantier à l'autre, d'une entreprise à l'autre, d'un secteur à l'autre) constituent des facteurs d'entrave au regroupement des salariés de la propreté. Elles les empêchent de tisser des liens solides et stables, leur permettant, en tant que communauté professionnelle, de régler collectivement leurs problèmes et défendre leurs intérêts. Ce n'est pas qu'ils refusent de se mobiliser. La branche de la propreté bruit des échos de conflits individuels et collectifs qui existent comme dans les autres secteurs où domine « l'emploi subalterne » ; les mobilisations n'y sont donc pas si « improbables » (Collovald et Mathieu, 2009). C'est d'ailleurs là une limite des analyses qui assimilent l'identité « négative » des salariés non qualifiés avec le retrait et la résignation sur le plan de l'action. C'est plutôt qu'ils ne le font pas en tant que communauté professionnelle qui défendrait les valeurs du groupe tout entier dans le cadre d'actions collectives fédératrices. Si leurs traits, pour reprendre l'analyse de T. Amossé et O. Chardon, permettent de dessiner une condition sociale, celle d'un « segment du salariat objectivement à part » (Amossé et Chardon, 2006, p. 205), leur réunion ne suffit pas à en faire un groupe social, au sens de la *classe pour soi* de Karl Marx, compte tenu du déficit du modèle d'intégration auquel ces salariés sont soumis — qu'il concerne leur capacité à se doter d'une identité professionnelle de référence ou d'une perspective d'évolution au sein de leur filière professionnelle.

De fait, les actions collectives au niveau de la branche sont inexistantes, et rares celles au niveau de l'entreprise — d'autant que, facteur supplémentaire, les salariés y sont inégalement touchés par la précarité. Ils constituent un groupe social éclaté, avec des inégalités internes, liées à leur insertion ou non dans des collectifs de travail, à la taille de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et au montant des droits salariaux qu'elle leur accorde (salaire, primes, accès à la formation, etc.), à l'existence ou non d'une représentation collective, etc. Du même coup, en terme de mobilisation collective, dans ce secteur comme dans d'autres, ce sont « les moins précaires des précaires » qui se mobilisent (Bouffartigue, 2008), principalement sur les chantiers importants bénéficiant d'une couverture syndicale.

## 2.2. Une représentation sociale dégradée en raison d'une collectivité professionnelle éclatée

Cet environnement impropre à la stabilité salariale et professionnelle l'est tout autant à la représentation collective et à l'engagement syndical (voir encadré 2 et 3). Le fossé existant entre les salariés qualifiés et non qualifiés se crée également à ce niveau : les seconds sont moins nombreux à s'être engagés dans une organisation syndicale et constituent les salariés « qui s'identifient le moins à une classe sociale » (Amossé et Chardon, 2006, p. 210 et 212). L'engagement s'effectuant le plus souvent sur le lieu de travail, on peut ici encore y voir un déficit d'intégration. Dans la propreté, l'engagement est surtout concrètement plus difficile qu'ailleurs compte tenu de l'éventail des facteurs d'instabilité dessiné préalablement, qu'ils renvoient à la structure économique du secteur ou à celle socio-démographique de ses salariés. Tous ces facteurs (éparpillement, brève présence sur les chantiers, horaires décalés, barrière de la langue, etc.) concourent objectivement à les placer hors du champ d'action des organisations syndicales. Et, y compris du point de vue de la représentation, ce déficit est inégalement partagé compte tenu de la césure existante entre les quelques grosses entreprises où la représentation sociale et syndicale est possible, par l'instauration de délégations syndicales, la mise en place d'IRP et la tenue d'élections professionnelles, et les autres où de telles institutions sont inexistantes, les élections difficiles à organiser, et où l'on vote peu. Une dualisation dans la dualisation, si l'on peut dire.

### **Encadré 2. La représentation collective dans la propreté**

En matière de représentation collective, les acteurs représentatifs sont constitués d'une organisation d'employeurs et des cinq organisations syndicales représentatives au plan national. La Fédération des entreprises de propreté et des services associés (FEP) est « la voix [patronale] du secteur de la propreté » ; elle le représente auprès des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des décideurs économiques et de l'administration. Elle a vocation à rassembler l'ensemble des entreprises du secteur et regroupe, quoi qu'il en soit, l'essentiel de ses très grosses entreprises.

Du côté syndical, la compilation des résultats aux élections professionnelles effectuée par le ministère du travail dans le cadre de la désignation de la représentativité au niveau des branches professionnelles en 2017 accorde la première place à la CGT avec 35,4 % des suffrages (- 3,9 depuis 2013), suivie par la CFDT, 26,1 % (- 0,5), FO, 19,9 % (+ 3,4), la CFTC, 10,7 % (+ 1,7), l'UNSA, 3 % (+ 0,7), Solidaires, 2,4 % (- 0,7), la CGC, 0,6 % (- 0,3) et la CNT, 0,5 %.

La CGT, à travers sa Fédération des Ports et Docks, est l'organisation la plus ancienne de la branche. La prise en charge des salariés de la propreté au sein de cette fédération est due au fait que cette activité a historiquement été prise en charge par des entreprises de manutention portuaire et ferroviaire. Elle est considérée, par la FEP comme par les autres syndicats, comme un partenaire historique de l'organisation patronale avec laquelle elle signe la plupart des accords de branche. À la CFDT, la propreté est regroupée au sein de la Fédération des Services et est organisée en syndicats régionaux et départementaux, le plus important étant celui d'Île de France (6000 adhérents revendiqués en 2011). Participant régulièrement aux négociations de branche, elle en constitue l'un des poids lourds et *leaders* avec la CGT. Troisième organisation, FO, à travers sa Fédération de l'équipement et de l'environnement, des transports et des services, s'est implantée plus tardivement dans la propreté.

Quatre exemples permettent d'attester de la difficulté des relations professionnelles dans la branche. Le premier ramène à cette possibilité de transfert des salariés d'une entreprise à une autre au gré des passations de marché afin de leur permettre de rester sur leur chantier. Ce transfert concerne également les délégués de site, qui sont a priori transférables comme n'importe quel autre salarié. Il constitue plutôt un élément favorable car le délégué est transférable avec son mandat, ce qui n'occasionne pas de rupture en matière de représentation du personnel. Mais ce jeu incessant de pertes et de reprises de marché complexifie singulièrement l'activité des organisations syndicales qui sont dans l'obligation de se réorganiser en permanence au niveau local (modification ou perte des instances de représentation du personnel sur les sites) et au niveau de l'entreprise (modification ou perte des mandats dans l'entreprise sortante).

« L'application de l'article 7 peut être défavorable pour les organisations syndicales. Cela peut être une variable pour une entreprise qui veut casser une section syndicale particulièrement efficace et active. Elle peut répondre à un appel d'offres qui pose des problèmes au niveau du transfert des délégués. Quelqu'un qui a été désigné délégué dans une entreprise X, s'il est transféré dans l'entreprise Y, non seulement n'est plus délégué dans son ancienne entreprise, le lien est donc coupé avec ses salariés, mais on n'a aucune certitude sur le fait qu'il puisse être désigné dans l'entreprise Y où le mandat peut déjà être occupé. Ce n'est pas l'article 7 qui pose problème. Ce sont ses conditions d'application dans un contexte où les rotations de contrats sont beaucoup trop rapides » (Syndicaliste CGT).

Le deuxième exemple concerne la régulation de l'emploi et du travail, qui est à la fois centralisée et émietlée. Elle est centralisée car elle s'effectue en grande partie au niveau de la branche, via la négociation de la convention collective. Cette centralisation s'explique par la faiblesse de la négociation d'entreprise corrélative à celle de l'implantation syndicale et de la représentation sociale. Dès lors, l'activité conventionnelle est dense et est défendue par une grande partie des acteurs — des grandes entreprises, qui orienteraient largement les positions de la fédération patronale, à la CGT, qui y voit l'un des moyens les plus appropriés pour réguler la concurrence au sein du marché de la propreté. Mais cette densité n'informe ni de la qualité des accords signés ni surtout de leur réelle application sur le terrain, les tentations de déroger à la norme conventionnelle étant permanentes dans le secteur (Denis, 2009) — outre

que l'on peut se demander ce que peut signifier la notion de branche pour un salarié en situation de multi-emploi, à cheval sur plusieurs secteurs professionnels.

« Il se dit effectivement que le jeu conventionnel est de bonne qualité, ce qui est la réalité si on compile les accords qui sont signés dans la propreté. Il n'en demeure pas moins que les contenus de ces accords, pour la plupart d'entre eux... il n'y a pas grand chose. [...] Dans la réalité du quotidien d'un salarié, les gains sont très faibles. C'est comme dans les villages factices, il ne faut pas regarder derrière » (Syndicaliste CGT-FO).

La régulation est émiettée en raison de l'existence dans la propreté d'accords de site. Cet élément renvoie une nouvelle fois à la question de la transférabilité des salariés. L'article 7 de la convention collective garantit l'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire, et prévoit la reprise des salariés affectés au chantier par l'entreprise entrante. Les salariés d'une même entreprise qui travaillent sur des chantiers séparés peuvent ainsi bénéficier de conditions d'emploi et de salaires attachées à ces différents chantiers, qui peuvent varier en fonction de leur histoire revendicative. Il devient donc compliqué de signer des accords dans des entreprises où les salariés ne disposent pas des mêmes droits et conditions salariales. Cela conduit les acteurs, lorsqu'ils sont en position de le faire, à négocier des accords de site.

« Il y a des sites où, syndicalement, il y a une représentativité qui permet de créer le rapport de force, et d'aller vers des revendications qui aboutissent. À Paris ou dans la région parisienne, il y a beaucoup d'accords de site. L'entreprise, la plupart du temps, va vers ces accords de site, ces accords de chantier. Les accords collectifs qui existent dans les entreprises sont inexistantes, voire d'un niveau très ridicule » (Syndicaliste CGT).

Les accords de site permettent d'obtenir des avancées substantielles en termes de primes (de transport, de panier – indemnité de repas -, de fin d'année, etc.), de réévaluation des coefficients classificatoires (d'autant plus importante que, comme on l'a vu, une grande part des salariés de la propreté se situe aux premiers échelons de la grille de classification) ou d'augmentation de leurs temps de travail<sup>20</sup>. Mais ils laissent entier le problème de l'harmonisation des conditions d'emploi et de travail au niveau de la branche, comme en atteste le « treizième mois pour tous » qui est une revendication récurrente depuis de nombreuses années et qui discrimine ses salariés entre ceux qui la touchent et les autres<sup>21</sup>.

Un troisième exemple de la difficulté d'instaurer des relations professionnelles dans la branche pose le problème de la légitimité sociale et professionnelle des représentants syndicaux dans la propreté, c'est-à-dire le fait que ces représentants soit ne partagent pas les

---

<sup>20</sup> En bas de l'échelle salariale, et le plus souvent à temps partiel, on comprend que le salaire constitue le premier objet de revendication des agents de la propreté. Mais cette revendication se heurte à la pression sur les salaires générée par la concurrence très vive entre les entreprises pour la conquête des marchés, d'où le combat indirect mené par les organisations syndicales pour l'obtention et l'amélioration des primes (Denis, 2008).

<sup>21</sup> À ce sujet, voir par exemple « les agents d'entretien manifestent pour un treizième mois pour tous », *Le Monde*, 04/02/2017.



mêmes traits que ceux qui y exercent, soit ne sont pas issus de la même branche professionnelle. Le premier cas de figure s'illustre en particulier par la sous-représentation féminine dans l'accès aux fonctions de représentation et aux mandats syndicaux, rendue d'autant plus visible par la féminisation de l'emploi dans le secteur. Aux difficultés « classiques » rencontrées par les femmes pour se faire une place dans les organisations syndicales s'ajouteraient, dans la propreté, des facteurs d'ordre culturel.

« À SUD, les problèmes ethniques ou de sexisme, c'est quelque chose sur lequel on veille. Même ici, à SUD... il y a une déléguée... certains on eu du mal à l'accepter. Il y a vraiment eu des engueulades avant qu'ils puissent travailler ensemble. Sur le terrain, ce n'est vraiment pas facile. Envoyer une copine sur un chantier où il n'y a que des hommes, on fait vraiment attention à cela. En même temps, c'est un principe sur lequel on ne transige pas » (Syndicaliste SUD).

Le second cas de figure concerne plutôt les acteurs syndicaux intervenant dans le jeu conventionnel qui, pour une part d'entre eux, seraient extérieurs à la communauté professionnelle des agents de propreté. Cette extériorité peut avoir une explication et une légitimité historiques, comme dans le cas de la CGT Ports et Docks.

« À la propreté, nous dépendons des Ports et Docks. C'est une fédération avec laquelle nous travaillons depuis longtemps, qui nous a aidé. Car la propreté, au départ, n'existait pas [sur le plan syndical]. Ils nous ont aidé à nous organiser quand personne ne voulait de nous » (Syndicaliste CGT).

Elle peut être perçue comme un facteur de cohésion et de régulation en raison des clivages ethniques (et sexués) importants dans la profession.

« Mon avantage est que je suis blanc, français et ne suis pas de la propreté. C'est un facteur de cohésion. Parce que si je parle comme un camarade malien, je ne serai entendu que des maliens. S'il y a un africain, un maghrébin... ça devient... Les employeurs, ils jouent avec cela tout de suite. Sur les sites, ils savent diviser... » (Syndicaliste FO)

Mais l'extériorité est également en partie frappée d'illégitimité, ou en tout cas perçue comme telle par certaines forces en présence.

« Au niveau de la branche, cela ne se passe pas très bien. La CGT est très proche de la FEP. Ce n'est pas la CGT de la profession mais celle des Ports et Docks. Nous, on est les seuls légitimes à négocier pour la profession. La fédération des services nous donne pouvoir pour négocier sur les salaires, la pénibilité, la mise à plat de la convention collective. Non, il n'y a pas une bonne ambiance dans les négociations à la chambre patronale. Les interlocuteurs que vous y voyez ne sont pas les mêmes que sur les protocoles électoraux. Moi, je participe à la fois à la négociation conventionnelle et à celle des protocoles électoraux. C'est rare si j'y croise ceux venant à la chambre patronale » (Syndicaliste CFDT).

Le quatrième et dernier exemple concerne les élections professionnelles. On vote peu dans la propreté, ou plutôt on vote essentiellement sur les sites les plus denses du point de vue social et syndical, conduisant à « une forme de suffrage censitaire au sein de la représentation professionnelle » (Dufour et Hege, 2008). La compilation des résultats effectuée en 2017 au

niveau de la branche mentionne un taux de participation de 35,3 %, soit 7,6 points de moins que le taux de participation nationale<sup>22</sup>. Tous les syndicalistes rencontrés dans le cadre de nos enquêtes ont attesté que le quorum était rarement atteint lors du premier tour des élections professionnelles dans les entreprises, conduisant quasi-systématiquement à l'organisation d'un second tour. Cette faible participation, qui résulterait autant de l'instabilité des relations d'emploi que du profil social et culturel des salariés de la propreté, conduirait à une autre particularité : la généralisation du vote par correspondance.

« L'inconvénient de cette loi [du 20 août 2008] est dû à la particularité du secteur, à son fort taux d'analphabétisme. Lorsque l'on organise les élections, on introduit des bulletins de couleurs différentes. Il y a une grande majorité de votes par correspondance. Si l'on prend l'exemple de l'entreprise X, elle a un siège dans telle ville où 150 à 200 personnes travaillent environ, et vous avez plusieurs dizaines de milliers de salariés qui sont éclatés partout, dans des agences dotées de structures juridiques différentes, la plupart en horaires décalés. Le plus facile, c'est le vote par correspondance » (Syndicaliste CFDT).

### **Encadré 3. Application et appréciations de la loi du 20 août 2008 dans la propreté**

L'application de la loi, à travers la détermination de la représentativité des fédérations de branche par la mesure de leur audience en 2013 puis en 2017, n'a pas modifié les grands équilibres. La hiérarchie entre elles est demeurée inchangée (CGT, CFDT, FO), toutes les organisations représentatives le sont restées et aucune organisation nouvelle n'a réussi à se faire une place à la table des négociations conventionnelles. On retrouve chez les acteurs de branche les mêmes positions contrastées au sujet de la loi que celles exprimées au plan national entre les plus favorables émanant des organisations ayant signé la position commune (CGT, CFDT) et les plus critiques qui s'y sont opposées (FO, CFTC, CGC, UNSA, Solidaires). La seule différence se situe du côté des fédérations appartenant aux organisations nationales signataires qui, dans la propreté, énoncent tout de même des réserves à son égard, à propos :

- des nouvelles conditions de désignation des délégués syndicaux. La loi de 2008 a conditionné cette désignation à leur candidature aux élections professionnelles et à l'obtention d'un score minimal de 10 % des suffrages exprimés. Au moment où nous les avons interrogés, les syndicalistes critiquaient très fortement cette disposition, y voyant une difficulté supplémentaire à la continuité syndicale sur les sites, rendue déjà incertaine par les jeux de transfert propres à la branche. La loi du 5 mars 2014, rectificative de celle de 2008, qui assouplira cette disposition (« en permettant la déconnexion entre le niveau de mesure de l'audience — comité d'entreprise ou d'établissement — et le niveau de désignation des délégués syndicaux [et en reprenant] la notion de l'établissement distinct afin de faciliter la désignation des délégués au plus près des salariés »<sup>23</sup>) rendra ces critiques caduques. Cette « désignation au plus près des salariés » a-t-elle amélioré la prise en charge de leurs revendications ? Il conviendrait aujourd'hui de le vérifier, ce que nous n'avons pas pu faire compte tenu de l'antériorité de notre terrain.
- du nouveau statut du représentant de la section syndicale (RSS). Créé par la loi de 2008, le RSS a pour fonction d'animer la section syndicale entre deux tours électifs afin de permettre à son syndicat d'être présent dans l'entreprise et d'obtenir le score nécessaire à sa représentativité et à la désignation de délégués. Critiqué à l'échelle de tous les secteurs professionnels pour la faiblesse des moyens octroyés à ses détenteurs (4 heures par mois), ce nouveau statut le sera encore plus dans la propreté marquée par la dissémination des sites.

<sup>22</sup> Ce résultat est néanmoins en augmentation depuis 2013. Le taux de participation se situait alors à 32,8 %.

<sup>23</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

- de l'importance accrue donnée aux élections professionnelles dans l'attribution de la représentativité. Les syndicalistes tiendront un discours contradictoire vis-à-vis de cette mesure, reconnaissant un surcroît de participation électorale depuis l'adoption de la loi (le passage de la barre des 10 % pour l'obtention de la représentativité dans les établissements constituant un enjeu d'importance), tout en regrettant le surcroît de concurrence et les nombreux contentieux générés. Plus fondamentalement, ils dénonceront le risque de dualisation accrue entre les grosses et les plus petites entreprises, provoqué par le renforcement de l'enjeu électoral. Compte tenu de l'atomisation des entreprises et des salariés ainsi que de leurs moyens, ils déclareront devoir faire des choix et être contraints à délaissier les entreprises les moins importantes en termes d'effectifs et celles où les salariés sont plus difficiles à atteindre. À leurs yeux, la loi de 2008 renforcerait ainsi la tendance déjà à l'œuvre de concentration des relations professionnelles dans les plus grosses unités.

À eux seuls, ces quatre exemples ne suffisent pas à exprimer les contraintes pesant sur les relations professionnelles dans la propreté. Au « cumul des précarités » de ses salariés (Paugam, 2000) s'ajoute un cumul d'entraves à l'engagement collectif et syndical, allant du non respect du droit du travail jusqu'aux pratiques antisyndicales les plus répressives, en passant par des tentatives d'achat de la paix sociale. Inévitablement, le nombre et la force de ces contraintes questionnent la capacité d'une loi comme celle du 20 août 2008 de « réorienter les pratiques » (Béroud *et al.*, 2011). Elles ramènent à notre questionnement initial sur la dualisation des régimes d'emploi et de travail et l'inégalité des salariés devant la loi. Comment en effet ne pas s'interroger sur le décalage entre son esprit, animé par une philosophie « concertataire » visant la production pacifiée des normes sociales, et la concentration des rapports sociaux de domination dans une branche comme la propreté ? Surtout, la représentation de la communauté de travail qu'elle porte dans le cadre de ses mesures consacrées aux salariés mis à disposition n'est-elle pas décalée au regard de la réalité sociale vécue par ces derniers ? S'il importe pour le juriste que la communauté de travail possède une certaine réalité au-delà des constructions juridiques abstraites, que recouvre-t-elle pour le législateur ? Et cette conception correspond-elle à celle(s) portée(s) par les acteurs, sachant que ces derniers sont eux-mêmes pluriels (patronat, syndicats, salariés) ?

### **3. Quelle communauté de travail pour les salariés de la propreté ?**

L'application de la loi du 20 août 2008 dans la propreté permet effectivement de revenir sur ces questions, parce qu'elle contient une mesure autour de laquelle s'affronteront les acteurs qui les amènera à formaliser, en creux, leurs représentations particulières de la communauté de travail. Cette mesure concerne les salariés mis à disposition. Elle les autorise, sous réserve des conditions de présence et d'ancienneté, à être électeurs et éligibles dans l'entreprise utilisatrice, tout en excluant les possibilités de double vote et la possibilité d'être éligibles au Comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice. Alliés pour la circonstance, les syndicats représentatifs de la propreté refuseront cette disposition de la loi et adopteront collectivement le 12 décembre 2008 un avenant à la convention collective visant à préciser qu'un salarié de la propreté n'est pas mis à disposition et ne peut donc être ni électeur ni éligible dans

l'entreprise donneuse d'ordre. À cette occasion, la fédération CGT des Ports et Docks — qui représente donc, pour cette organisation, les salariés de la propreté dans les négociations de branche — s'opposera à sa confédération, favorable à l'identité des autres centrales syndicales à ce principe de la loi. Cette dérogation sera refusée par les pouvoirs publics et cet avenant, contesté par la CNT et Solidaires, sera annulé par le tribunal d'instance le 9 février 2010.

On peut voir derrière cette opposition frontale entre ces multiples acteurs (pouvoirs publics, centrales confédérales, acteurs patronaux et syndicaux de branche) se cristalliser certes des logiques contradictoires mais également, en filigrane, des définitions ou des conceptions différentes de la communauté de travail.

Dans la position défendue par les pouvoirs publics, une logique de rationalisation semble prévaloir en accord avec ce qui fait le cœur de la réforme de 2008, à savoir le renforcement de la négociation collective et du principe électif comme points nodaux du dialogue social. S'il s'agit, selon l'exposé des motifs de la loi, de « renforcer la sécurité juridique des employeurs et des salariés », les attentes placées dans la refonte des nouvelles règles de la représentativité, dans le cas des salariés mis à disposition, répondent principalement à des objectifs de fonctionnalité et d'efficacité<sup>24</sup>. C'est ainsi que l'on peut comprendre le refus exprimé par le directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle, face aux difficultés créées par « l'exigence de la communauté de travail » pour ces salariés, de préciser les termes de la loi. L'argument étayant ce refus sera strictement d'ordre technique ; il reposera sur la mise en avant des seuls critères de l'électorat et de l'éligibilité, sans répondre sur le fond à la question de l'intégration des salariés mis à disposition dans la communauté de travail :

« En la matière, le besoin partagé des entreprises et des syndicats est non d'appeler une nouvelle loi mais d'apporter de la clarté et de la sécurité juridique dans la définition du corps électoral des élections professionnelles sur la base des règles existantes » (*Entreprise et Carrières*, n° 952/953, 11/05/2009, p. 29, cité dans « Les salariés mis à disposition à nouveau dans le débat », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1400, 18/05/2009, p. 3).

---

<sup>24</sup> Cette exigence de fonctionnalité, appelée et imposée dans une certaine mesure par les pouvoirs publics, n'est néanmoins pas nouvelle dans le secteur de la propreté. On peut en voir une trace dans le refus opposé par la Direction générale du Travail, au milieu des années 1990, à la demande de reconnaissance de représentativité du Syndicat national des entrepreneurs de nettoyage (SNEN). Créé en 1966, ce syndicat a cherché à obtenir sa représentativité dès les années 1980 « afin de pouvoir participer aux réunions de la convention collective nationale du personnel des entreprises de nettoyage de locaux [et de] ne pas laisser la FEP qui représente les grosses entreprises seul interlocuteur face aux syndicats de salariés ». Elle lui sera refusée à plusieurs reprises (en 1989, 1990 et 1993) au regard de trois critères : faiblesse des effectifs syndiqués, répartition insuffisante sur le territoire national, expérience et activité limitées. La dernière décision contiendra un autre élément de refus illustrant les attentes de l'État en matière de fonctionnement conventionnel. Celui-ci refusera de lui octroyer sa représentativité au titre que celle-ci serait non souhaitable « car risquant de déséquilibrer les négociations qui se déroulent sans difficulté avec la FEP ». Les critères utilisés pour refuser cette demande ne seront donc pas simplement des critères de droit mais aussi des critères plus normatifs, basés sur la représentation qu'a l'État de l'activité conventionnelle dans ce secteur et des risques de dégradation que ferait courir l'entrée d'un nouvel entrant. Au sujet de ce cas et des références qui s'y rapportent (Béroud et al., 2012).

Dans la conception de l'État, c'est donc la communauté d'électeurs qui prévaut, au sens de la démocratie politique représentative, c'est-à-dire essentiellement d'ordre électoral. Le groupe est assimilé mais surtout réduit à un ensemble séparé d'individus, et ces derniers sont considérés essentiellement sous l'angle de leur liberté de choix (de voter dans une entreprise ou dans une autre), indépendamment voire même contre toute médiation corporative. Dans ce cadre, leur rassemblement est surtout occasionnel puisqu'il s'effectue essentiellement lors de ce scrutin. On a affaire à un mode d'agrégation arithmétique. Même si la condition de présence de douze mois continus, qui est exigée pour ces salariés mis à disposition, pourrait théoriquement permettre une coopération intégrative avec le collectif de l'entreprise utilisatrice — si tant est, au passage, que les salariés de cette dernière forment réellement un collectif —, l'invisibilité sociale à laquelle sont soumis les salariés de la propriété chez le donneur d'ordre rend néanmoins celle-ci tout à fait incertaine.

La position des organisations confédérales s'explique en grande partie par le souci d'éviter la dualisation du salariat et de ne pas laisser à l'écart de la représentation les salariés les moins intégrés. Mais de ce fait, l'ancrage communautaire qu'elles proposent à ces salariés mis à disposition est par nature plus large et repose sur des liens plus lâches puisque d'ordre interprofessionnel. On peut reprendre pour le formaliser l'image de la « communauté institutionnelle » proposée par Denis Segrestin (1980). Cet ancrage est ainsi rendu plus ardu, et il nécessite un travail de coordination syndical nettement plus significatif, travail que ces organisations ne sont pas toujours en mesure de mener. D'autre part, en mettant surtout en exergue l'enjeu que représente le franchissement des seuils d'effectifs par l'intégration des salariés mis à disposition dans les entreprises donneuses d'ordre, c'est une conception procédurale de la communauté et de la démocratie sociale qui est avancée, même si, ce faisant, il s'agit de faire obstacle au démembrement des entreprises qui cherchent à contourner les obligations générées par les seuils sociaux, et même si derrière la question des seuils, se pose évidemment celle des droits sociaux qu'ils permettent d'ouvrir.

De leur côté, suite au rejet par la justice de l'avenant qu'ils ont porté au texte conventionnel, les acteurs de branche, toutes étiquettes syndicales confondues et alliés pour l'occasion avec l'acteur patronal, donnent depuis lors systématiquement pour consigne de déposer les listes électorales et de voter dans les entreprises employeuses. Les raisons avancées sont multiples : l'absence du lien de subordination entre le salarié de la propriété et le donneur d'ordre, la différence de convention collective entre les entreprises donneuses et preneuses d'ordre, la différence entre les droits attachés aux mandats détenus par les délégués des premières et ceux des secondes, la nécessité de disposer de délégués syndicaux dans les entreprises prestataires, etc. Derrière ce front commun se cachent néanmoins des motivations spécifiques aux acteurs syndicaux et patronaux.

L'argument de l'efficacité est de la simplicité prime pour la FEP, qui voit au contraire dans cette possibilité offerte aux salariés de la branche de voter dans l'entreprise utilisatrice une complexité supplémentaire dans la gestion des relations sociales.

« La difficulté principale, pour nous, dans cette loi, ce sont les salariés mis à disposition et la possibilité qui leur est donnée d'aller voter en étant électeurs et éligibles chez les donneurs d'ordre. C'est une catastrophe, parce qu'aujourd'hui, on a des salariés qui n'ont aucun lien juridique de subordination avec le donneur d'ordre et qui se retrouvent à représenter... ça pose des problématiques de crédit d'heures, de responsabilité... C'est infernal cette affaire. Ici les partenaires sociaux, à l'unanimité, on s'est positionné contre, et on voulait avoir une dérogation pour ne pas à avoir l'appliquer. Malheureusement, on ne l'a pas eue. On a même été en justice sur ce dossier. Les salariés votent un coup dans l'entreprise de propreté, puis après chez le donneur d'ordre et en plus, ils se font élire. Et au prochain coup, ils peuvent recommencer à se représenter, enfin... ce n'est pas possible » (Juriste, Responsable du pôle social de la FEP).

Mais là n'est pas l'argument principal. Il réside plus certainement dans le déficit d'attractivité de la branche, les entreprises de propreté peinant à recruter et étant composées de travailleurs vieillissants (voir *supra*). Refuser de considérer les salariés de la propreté comme des salariés mis à disposition est une autre manière de tenter de se les approprier et de protéger les entreprises contre leur départ. Donner à ces salariés une identité professionnelle spécifique procède de cette intention, en même temps qu'elle permet de proposer une image de la propreté comme formant une réelle communauté professionnelle, n'ayant pas forcément à envier aux autres secteurs d'activité qui emploient une main d'œuvre comparable.

« Parfois dans la région parisienne, c'est difficile de recruter. S'il y a un appel à la main d'œuvre hors Union européenne, ce n'est pas pour rien. Il y a des gens qui ne veulent pas intégrer la propreté car on a un problème d'image. On a fait de gros efforts de communication, on a mis en valeur une filière qui forme, on a un quart de nos salariés qui sont formés tous les ans. On n'a donc pas à rougir de cela, on utilise largement les fonds pro. On a bien amélioré la filière, la formation, les Certificats de Qualification Professionnelle ; cela commence à se savoir. Mais c'est vrai que faire de la propreté, cela reste... Ce n'est pas facile... » (Juriste, Responsable du pôle social de la FEP).

Sans mettre de côté la dimension stratégique qui motive également la position des organisations syndicales de branche, la consolidation du groupe et sa force rejaillissant sur ses représentants, on peut considérer que ceux-ci défendent une position davantage corporative de la communauté de travail. S'il s'agit selon eux d'éviter de vider les entreprises utilisatrices de leurs électeurs et de leurs IRP (institutions représentatives du personnel), il s'agit aussi de défendre une conception plus intégrée de la communauté des salariés de la propreté. Ils le font tout d'abord en reprenant le constat que les salariés de la propreté ne sont pas intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail des entreprises utilisatrices, qu'ils ne font pas « réellement » communauté avec les salariés de ces entreprises au sens sociologique du terme. Ensuite, ils défendent l'obligation d'organiser ces salariés en communauté professionnelle à part entière, dotée d'une identité et d'une régulation professionnelles qui leur soient propres. Ici aussi, cela nécessite de les sortir de la définition somme toute assez

négative de « salariés mis à disposition » et de construire le syndicalisme au niveau de la branche, compte tenu de son caractère relativement récent — une trentaine d'années — et de son poids : 485 288 salariés en 2015. Au passage, une telle orientation les met nécessairement en porte-à-faux quant au positionnement à avoir à l'égard de la sous-traitance qu'il faut à la fois refuser et organiser.

« Syndicalement parlant, on comprend le combat qui est mené pour essayer de s'opposer à l'externalisation dans les grosses structures, pour essayer de garder le lien entre les salariés. C'est clair et on le dit, au niveau de la fédé des ports et docks, on est opposé à l'externalisation qui entraîne bien trop souvent de la précarité pour les salariés et du moins-disant social. Ceci étant, il y a une réalité, notamment au niveau de la branche propreté. Il y a plus de 400 000 salariés dans la branche, il faut bien se poser la question à un moment donné de savoir quel est le statut social de ces travailleurs. C'est donc la raison pour laquelle il y a cette convention collective. Et aujourd'hui, cette disposition de la loi, elle ne nous paraît pas résoudre le problème. Après, cela fait débat avec notre "confédé" ; c'est clair qu'on n'est pas sur la même longueur d'ondes. Nous, on dit tout simplement que l'on est en train de couper le salarié de son lien professionnel » (Syndicaliste, Fédération des Ports et Docks CGT)

Il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui, ni la conception électorale de la communauté de travail, telle qu'elle apparaît dans la loi de 2008, ni celle défendue au niveau de la branche, ne sont parvenues à renforcer véritablement la représentation sociale des salariés du nettoyage, et surtout à améliorer significativement leur conditions d'emploi et de travail. Lorsque communauté il y a dans ce secteur d'activité, elle prend encore une autre forme que celles décrites précédemment, profondément liée au lieu de travail, à la vie sur les chantiers, « groupe de travail concret » ou « communauté-groupe » selon les dénominations de D. Segrestin (2012). Comme le rappelle ce dernier, « le fondement de l'action des travailleurs ne doit pas être recherché dans une rationalité qui leur serait extérieure : il se trouve dans les travailleurs eux-mêmes et dans la structuration concrète des champs sociaux dont ils participent » (Segrestin, 1980, p. 174). En outre, ces « groupes de travail concrets » peuvent parfois être animés par des logiques de repli identitaire et communautaire (Maggi-Germain, 2015). On le sait, les mécanismes de discrimination en matière économique, sociale, culturelle et politique génèrent des phénomènes de retrait et de repli, y compris vers la communauté d'origine (Amossé et Chardon, 2006, p. 222). Quoi qu'il en soit, la solidarité entre salariés peine à dépasser le cadre spatial du chantier, hormis à l'occasion d'actions importantes mais néanmoins rares comme celles des sans-papiers (Barron *et al.*, 2011), renvoyant à un avenir aussi lointain qu'hypothétique la constitution du groupe en communauté professionnelle.

#### **4. Conclusion**

Dans son texte intitulé « Formes d'action politique et mode d'existence des groupes » Pierre Bourdieu (2000), dans le sillage d'Émile Durkheim, opposait assez classiquement deux types de groupes, qui sont en même temps deux types d'expression de l'opinion, voire deux formes d'action politique. Le premier, de nature libérale, est construit sur le paradigme de l'élection ;

il est composé d'acteurs menés par des stratégies individuelles et solitaires. Leur agrégation est purement artificielle et n'est donc qu'impuissance — au sens où « le groupe n'a pas de puissance sur lui-même » (Bourdieu, 2000, p. 83). Le second, de nature corporative, est davantage intégré et permanent. Sa supériorité sur le premier (aux yeux d'É. Durkheim comme de P. Bourdieu) émane du caractère commun des sentiments forgés en son sein qui « expriment la communauté » (Durkheim cité par Bourdieu, 2000, p. 81). Si le premier est victime d'un double mouvement de dépossession — au sens où les individus atomisés peinent à former une opinion conforme à leurs intérêts, et où le vote produit un mode d'agrégation statistique, « c'est-à-dire mécanique et indépendant des agents » (Bourdieu, 2000, p. 85) —, ce risque de la dépossession existe également dans le cas de la corporation. Il prend la forme de la délégation puisque le groupe n'existe la plupart du temps que par l'intermédiaire de son porte-parole.

À l'aide de ce passage emprunté à P. Bourdieu, il est possible de se représenter schématiquement la situation actuelle des salariés de la propreté sur le plan de leur intégration et de leur accès à la représentation, ces derniers étant coincés entre une conception élective de la représentativité et une conception délégataire. Pour différentes qu'elles soient, ces deux conceptions ont en commun de repousser une troisième forme : la représentativité-figuration, qui lie la représentation aux principes de reconnaissance et de ressemblance. Pour se constituer en communauté de travail, les salariés doivent se lier non seulement entre eux, mais également avec des représentants qui leur ressemblent et dans lesquels ils se reconnaissent — au sens où le passage de la multiplicité (du groupe atomisé) à l'unité (de la communauté) s'effectue y compris par la représentation (Revault d'Allonnes, 2016). Cette constitution ne peut être uniquement d'ordre juridique et/ou législatif ; elle n'obéit pas à un dessein extérieur ; elle résulte au contraire d'une dynamique interne et requiert une part active des acteurs concernés. Cette part active est à la fois à visée interne (transformation des collectifs concrets de travail en une communauté intégrée) et externe (transformation de la communauté professionnelle en une communauté d'action). Mais elle reste dépendante de l'existence d'un principe d'identification professionnelle qui garde ce rôle essentiel de mécanisme d'intégration. Le renforcement progressif de la propreté comme branche autonome sera-t-il un facteur facilitateur de cette construction identitaire ? Nous ne le savons pas. En revanche, on peut douter que l'enfermement de ses salariés dans la catégorie des « mis à disposition » et dans des positions subordonnées au sein des organisations syndicales les aide à mener ce combat.

### **Annexe – Table des sigles**

CE            Comité d'entreprise

CFDT        Confédération française démocratique du travail (syndicat de travailleurs)



CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens (syndicat de travailleurs)
CGC	Confédération générale des cadres (syndicat de travailleurs)
CGT	Confédération générale du travail (syndicat de travailleurs)
CNT	Confédération nationale du travail (syndicat de travailleurs)
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DP	Délégué du personnel
FEP	Fédération des entreprises de propreté (syndicat patronal)
FO	Force ouvrière (syndicat de travailleurs)
IRP	Institutions représentatives du personnel
RSS	Représentant de section syndicale
SNEN	Syndicat national des entrepreneurs de nettoyage (syndicat patronal)
SUD	Solidaires, unitaires, démocratiques (syndicat de travailleurs)
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes (syndicat de travailleurs)

### **Auteur**

Jean-Michel Denis

Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés (LATTS), Université Paris Est Marne la Vallée,  
UFR de Sciences Humaines et Sociales, bâtiment du Bois de l'Étang, aile C, bureau C 224 rue  
Galilée, 77454 Champs sur Marne Cedex 2, France

jean-michel.denis[at]wanadoo.fr

### **Note de la rédaction**

Premier manuscrit reçu le 21 décembre 2015 ; article accepté le 18 août 2017.

### **Références**

- Amossé, T., Chardon, O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394, p. 203-229.
- Angeloff, T., Arborio, A.-M., 2002, « Des hommes dans des “métiers de femmes” : mixité au travail et espaces professionnels dévalorisés », *Sociologia del lavoro*, n° 85, p. 132-135.
- Barron, P., Bory, A., Chauvin, S., Jounin, N., Tourette, L., 2011, *On bosse ici, on reste ici. La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, La Découverte, Paris.
- Béroud, S., Denis, J.-M., Dufour, C., Hege, A., Pernot, J.-M. 2008, « Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale », Document d'études IRES, n° 144.
- Béroud, B., Denis, J.-M., Gantois, M., Guillaume, C., Yon, K., 2012, « Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale (loi du 20 août 2008) et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles », Rapport de recherche, Triangle, Université Lyon 2.

- Béroud, S., Dressen, M., Gantois, M., Guillaume, C., Kesselman, D., Yon, K. 2011, « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique », Rapport de recherche, Triangle Université Lyon 2.
- Bouffartigue, P., 2008, « Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve », *Travail et emploi*, n° 116, p. 33-43.
- Bourdieu, P., 2000, *Propos sur le champ politique*, Presses universitaires de Lyon, Lyon.
- Collovald, A., Mathieu, L., 2009, « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n° 86, p. 119-143.
- Cour de Cassation, 2007, « Elections », Rapport annuel, en ligne : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2007\\_2640/quatrieme\\_partie\\_jurisprudence\\_cour\\_2653/droit\\_travail\\_securite\\_sociale\\_2656/droit\\_travail\\_2663/representation\\_personnel\\_elections\\_professionnelles\\_2669/lecons\\_11323.html](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2007_2640/quatrieme_partie_jurisprudence_cour_2653/droit_travail_securite_sociale_2656/droit_travail_2663/representation_personnel_elections_professionnelles_2669/lecons_11323.html)
- Cour de Cassation, 2008, Arrêt n° 1863 du 13 novembre 2008
- DARES, 2009, « Représentativité des syndicats mode d'emploi », en ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/representants-du-personnel,1310/representativite-des-syndicats,9180.html>
- 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, 45-56.
- Denis, J.-M., 2009, « “Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault”. Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, n° 85 vol. 22, 105-126.
- Didry, C., Brouté, R., 2006, « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Petit, H., Thévenot, N. (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte, Paris, p. 47-70.
- Dufour, C., Hege, A., 2008, « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *La Revue de l'Ires*, n° 59, p. 3-40.
- FEP, 2017, *Chiffres clefs et actions prioritaires*, Edition 2017.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, F., Pernod-Lemattre, M., 2009, « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, n° 30, p. 57-86.
- Gollac, M., Volkoff, S., 1996, « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, p. 54-67.
- Kerbourc'h, J.-Y., 2009, « La communauté de travail, clé du renouveau de la représentation et de la négociation collective ? », *La note de veille du Centre d'Analyse Stratégique*, n°123, p. 1-7.
- Le Crom, J.-P., 2011, « Les élections sociales : essor ou déclin ? », in Leclerc, O., Lyon-Caen, A. (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles*, Dalloz, Paris, p. 27-40.
- Maggi-Germain, N. (dir.), 2015, « Communauté, communautarisme, religion et fait religieux : de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques », in N. Maggi-Germain (dir.) *Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail*, n° sp. de la revue *Droit social* n° 9, p. 674 à 681.
- Nizzoli, C., 2015, *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle »*, Presses universitaires de France, Paris.
- Paugam, S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Presses universitaires de France, Paris.
- Revault d'Allones, M., 2016, *Le miroir et la scène. Ce que peut la représentation politique*, Seuil, Paris.

- Sargos, P., 2004, « La recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise », *Rapport annuel de la Cour de Cassation*, La Documentation Française, p. 97-102
- Segrestin, D., 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, vol. 21, n° 2, p. 171-202.
- Segrestin, D., 2012, « Communauté de travail », in Bevort, A., Jobert, A., Lallement, M., Mias, A. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Presses universitaires de France, Paris, p. 107-113.
- Sénat, 2006, Projet de loi pour l'égalité des chances, en ligne : <http://www.senat.fr/rap/105-210/105-21025.html>
- Steiner, P., 1994, *La sociologie de Durkheim*, La Découverte, Paris.
- Yon, K., 2015, « De quoi la démocratie sociale est-elle le nom ? », communication au VI<sup>e</sup> congrès de l'Association Française de Sociologie, Saint-Quentin en Yvelines, 29 juin-2 juillet.