

## La flexibilité existe déjà, même en CDI : elle est sous nos yeux

### *L'exemple des travailleu.rs.es du nettoyage*

**Cristina Nizzoli**, post-doctorante en sociologie  
Chercheuse associée au LEST

La *loi travail* du gouvernement de M. Manuel Valls représente une étape d'un processus plus large qui vise à accroître la flexibilisation du marché du travail. La main-d'œuvre doit pouvoir s'« ajuster » selon les besoins du capital car, nous dit-on, de cette manière on lèverait aux employeurs la « [peur d'embaucher](#) ».

Toutefois, dans le débat actuel, on oublie souvent que la flexibilité existe déjà. Ses effets, bien connus par les travailleurs qui la subissent, ont été étudiés par de nombreux chercheurs. Le secteur du nettoyage, que j'ai étudié de près, est sans doute un des exemples les plus parlants pour comprendre ce qu'est la flexibilité.

Dans cette branche d'activité, la plupart des travailleurs – généralement des travailleuses – sont en CDI. Mais c'est grâce au système de sous-traitance (par exemple, les agents de nettoyage qui nettoient nos gares sont embauchés par des entreprises prestataires de services et non pas par la SNCF, qui est le « donneur d'ordre ») et au temps partiel imposé (75% des salariés du secteur) que la flexibilité du travail a été atteinte.

Flexibles, certes, les travailleurs du nettoyage sont aussi pauvres et en mauvaise santé. Pauvres puisque, derrière le temps partiel, il y a un salaire partiel que ces travailleurs peuvent aspirer à compléter à condition que le donneur d'ordre ait besoin de plus de travail : dans ce cas l'employeur de l'entreprise de nettoyage choisit à qui (on peut supposer parmi les salariés les moins revendicatifs) accorder les heures supplémentaires. Des heures qui, par ailleurs, ne sont pas toujours rémunérées.

Côté santé, nos études montrent que les horaires coupés – l'entreprise doit toujours être en mesure d'organiser le travail « à la carte » ! –, qui étalent la journée de travail sur un laps de temps très long sont néfastes pour la santé des travailleurs concernés. Ceci s'accompagne d'une souffrance au travail qui est le résultat de rythmes de travail difficiles à soutenir : les employeurs du secteur tendent à augmenter la charge de travail tout en diminuant les heures à disposition pour l'accomplir. C'est pourquoi, afin de pouvoir atteindre l'objectif préfixé, certains salariés décident de commencer plus tôt leur journée de travail, ou de la terminer plus tard. Comme pour les travailleurs les plus qualifiés, le fait de ne pas pouvoir mener à bien son propre travail est une cause importante de souffrance au travail.

Autre source de souffrance, sans doute plus intense encore : le harcèlement moral, fréquent voire quotidien. Ainsi des travailleurs dont les entreprises veulent se débarrasser, puisqu'ils deviennent trop vieux ou puisque jugés trop peu productifs en raison de leur mauvais état de santé, sont poussés à démissionner par différents moyens ou sont directement licenciés (voir le cas de [Madame Gueffar](#) et les [témoignages](#) de certains travailleurs syndiqués).

Alors qu'il pourrait permettre de construire un sens partagé de ce qu'est le travail, ainsi qu'une socialisation professionnelle et militante, le collectif de travail est, dans cette branche d'activité, fragmenté grâce au recours à la sous-traitance. Des travailleurs d'une même entreprise opèrent dans des lieux de travail différents : des collègues qui, dans nombre de cas, ne se rencontrent jamais.

C'est là un résultat important de l'externalisation du secteur qui, tout en posant des entraves à la socialisation des salariés, rend l'action syndicale plus complexe et difficile à organiser.

Néanmoins des luttes syndicales importantes, qui durent parfois plusieurs mois (voir [ce cas de](#)

[grève](#), ainsi que celle, toujours en cours, des [femmes de chambre](#) d'un hôtel parisien), sont menées dans le nettoyage. En dépit de son coût pour ceux qui s'y engagent (au delà de la perte du salaire, les représailles de l'employeur qui peuvent aller jusqu'au licenciement), la grève est aussi l'expression d'une révolte pour des salariés souhaitant avant tout sortir de leur invisibilité et affirmer leur dignité. Pour des travailleurs qu'on ne voit pas, puisqu'ils opèrent tôt le matin et tard le soir, et qui sont souvent stigmatisés et racisés, en tant que « femmes musulmanes » ou « hommes immigrés », s'afficher en tant que travailleurs en grève demeure une première étape d'une lutte pour la reconnaissance.

Dans ce contexte difficile, le travail quotidien de syndicalistes de terrain, délégués syndicaux et du personnel, demeure fondamental pour tisser des liens entre salariés, pour les informer sur leurs droits élémentaires contenus dans le code du travail et dans la convention collective et pour les soutenir lorsqu'ils font l'objet des pressions patronales. Le travail syndical participe, ainsi, à la création de conditions favorables à la mobilisation et, par conséquent, à la sortie de l'invisibilité de cette frange du salariat.

Les travailleurs du nettoyage représentent un emblème du salariat de l'époque néolibérale. Employés au sein d'un secteur de production de services, leurs situations d'emploi et de travail sont fortement affectées par la flexibilité qui permet de les utiliser (et de les payer) selon les besoins du donneur d'ordre, tout en créant des entraves importantes à leur socialisation professionnelle et militante.

Leur situation nous éclaire quant aux effets de l'assouplissement des règles de fonctionnement du marché du travail dans un contexte où les politiques de flexibilisation n'ont fait que plonger des fractions entières du salariat dans des situations d'insécurité parfois dramatiques.

Cristina Nizzoli, post-doctorante au CMH, associée au LEST <sup>1</sup>  
[cristina.nizzoli@univ-amu.fr](mailto:cristina.nizzoli@univ-amu.fr)

---

<sup>1</sup> Auteure de *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle »* (Marseille et Bologne), PUF, 2015.