

Les salarié·e·s du secteur du Nettoyage au Luxembourg¹

Profil, emploi et conditions de travail

Synthèse de l'étude

L'externalisation des tâches de nettoyage par les entreprises, la tertiarisation de l'économie et le renforcement des normes d'hygiène et de sécurité ont contribué, au cours de la dernière décennie, au développement du secteur du nettoyage. Le nombre d'entreprises dans le secteur a ainsi doublé alors qu'il a augmenté de 38% dans l'ensemble de l'économie. Le nombre de salarié·e·s y exerçant leur activité principale a également connu une croissance plus forte que dans l'ensemble de l'économie, respectivement +42% et +32%. En outre, le chiffre d'affaires du secteur a doublé en quinze ans. Enfin, depuis 2014, le métier de nettoyage des locaux est le 6^{ème} métier le plus recherché dans les offres d'emplois publiées à l'ADEM.

En mars 2019, le secteur du nettoyage est composé de 170 entreprises. La taille médiane des entreprises du secteur, en raison de la plus forte croissance du nombre d'entreprises de petites tailles, a diminué au cours des dix dernières années, passant de 12,5 salarié·e·s à 9 salarié·e·s. Le degré de concentration y reste, toutefois, élevé. En effet, le secteur du nettoyage est le deuxième secteur, après celui de la sécurité privée, où la concentration des salarié·e·s dans les entreprises est la plus forte. En mars 2019, 42% des salarié·e·s travaillent dans trois entreprises du secteur et 55% dans cinq entreprises.

¹ Cette étude a été commanditée par la Chambre des salariés, le CID Fraen an Gender, la Plateforme JIF (Journée internationale de la femme), le Centre pour l'Egalité de Traitement et l'OGBL. Les auteures remercient la *Luxembourg Microdata platform on Labour and Social Protection* de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) pour la mise à disposition des données. Les résultats et avis formulés dans cette publication n'engagent que les auteures et ne reflètent en aucun cas les opinions de l'IGSS.

En mars 2019, près de 11 200 salarié·e·s exercent leur occupation principale dans le secteur du nettoyage. Leur portrait sociodémographique montre qu'il s'agit majoritairement de femmes (83%), de personnes de nationalité portugaise (53%) et qui ont au moins un enfant à charge (55%). Les frontalier·ère·s y sont proportionnellement moins nombreux·ses que dans l'ensemble de l'économie tout comme les personnes de nationalité luxembourgeoise, allemande ou belge. Elles·ils résident plus souvent dans le canton d'Esch-sur-Alzette (31% d'entre elles·eux), en Moselle (19%) et en Meurthe et Moselle (12%). En moyenne, elles·ils sont moins diplômé·e·s que les salarié·e·s du secteur privé et que celles et ceux de secteurs peu qualifiés comme la construction ou le commerce.

Le secteur du nettoyage se singularise des autres secteurs par une plus grande précarité de l'emploi.

Tout d'abord, bien que la majorité des salarié·e·s du nettoyage soient en CDI (87% en mars 2019), la part de salarié·e·s en CDD est plus élevée que dans le reste de l'économie, respectivement 11% et 6%. En outre, les CDD proposés sont plus souvent de très courte durée. Ainsi, 12% des salarié·e·s en CDD ont un contrat de travail de moins d'un mois (5% inférieur à 2 semaines et 7% entre 2 semaines et moins d'un mois) contre 3% dans l'ensemble de l'économie ou dans l'HORECA et la sécurité privée.

Ensuite, le travail à temps partiel y est la règle : 66% des salarié·e·s du nettoyage travaillent à temps partiel contre 28% de l'ensemble des salarié·e·s. D'ailleurs, elles·ils sont proportionnellement plus nombreux·ses que celles·ceux des autres secteurs à avoir un contrat de travail correspondant à moins d'un mi-temps. 11% des salarié·e·s du nettoyage ont un contrat de travail correspondant à moins d'un mi-temps contre 5% de l'ensemble des salarié·e·s. La majorité des salarié·e·s du nettoyage travaillant à temps partiel subissent ce mode d'organisation du travail. Par exemple, en 2013, 58% d'entre elles·eux souhaitaient travailler à temps plein. Ce temps partiel subi mène plus souvent les salarié·e·s du nettoyage, que celles·ceux des autres secteurs, à devoir cumuler plusieurs emplois. En mars 2019, 14% des salarié·e·s du nettoyage

cumulent plusieurs emplois contre 3% des salarié·e·s dans le commerce ou 1% dans la sécurité privée.

Le niveau de rémunération dans le secteur est plus faible que dans les autres secteurs de l'économie. Ainsi, en mars 2019, 50% des salarié·e·s du secteur du nettoyage ont un salaire horaire brut de base inférieur à 12,6 euros contre 19,6 euros pour l'ensemble des salarié·e·s. A titre de comparaison, le salaire horaire brut médian de base est de 13,6 euros dans le secteur de l'HORECA, 15,5 euros dans le commerce ou 15,8 euros dans la sécurité privée.

Enfin, l'ancienneté du contrat de travail en cours et l'ancienneté dans l'entreprise sont plus faibles dans ce secteur que dans les autres secteurs étudiés, à l'exception de l'HORECA. Par exemple, en mars 2019, les salarié·e·s du secteur du nettoyage ont, en moyenne, un contrat de travail qui court depuis 3,5 ans contre 3,3 ans dans l'HORECA et 5,3 ans dans l'ensemble de l'économie. Le secteur du nettoyage est le 3^{ème} secteur, après l'HORECA et la sécurité privée, où la part de salarié·e·s ayant quitté leur entreprise quel que soit le motif, entre mars 2018 et mars 2019, est la plus élevée.

La plus grande précarité de l'emploi n'est pas le seul élément qui singularise le secteur du nettoyage. Les conditions de travail dans le secteur y sont également physiquement plus pénibles.

Les salarié·e·s du nettoyage sont ainsi plus exposé·e·s aux substances/radiations, à la réalisation de mouvements physiques rapides et continus ou à des tâches entraînant une position inconfortable. Le risque de blessures y est également plus fréquent : 52% des salarié·e·s du secteur estiment, en 2013, que les risques de se blesser au travail sont élevés contre 63% des salarié·e·s de la construction, 36% des salarié·e·s du commerce ou 34% des salarié·e·s de la sécurité privée.

En moyenne, les salarié·e·s du secteur font mention d'une moindre *demande psychologique*² de leur travail que l'ensemble des salarié·e·s étudié·e·s, moindre également que les salarié·e·s des autres secteurs peu qualifiés.

² Le score de *demande psychologique* est la somme des critères suivants : effectuer des tâches qui demandent une grande concentration + travailler sous tension + être fréquemment dérangé dans son travail + recevoir des instructions contradictoires + ne pas arriver à oublier facilement son travail une fois à la maison.

Elles-ils bénéficient d'une plus faible latitude décisionnelle, d'un moindre support de l'entourage professionnel et estiment plus souvent que leur charge de travail nuit à la qualité de leur travail.

Les salarié·e·s du nettoyage expriment plus souvent le sentiment d'être surqualifié·e·s, 47% partagent ce sentiment contre, par exemple, 29% des salarié·e·s dans le commerce ou 28% dans la construction. Dans le même temps, elles-ils ont nettement moins accès aux formations continues : seulement 12%, en 2013, ont suivi une formation payée par l'entreprise au cours des 12 derniers mois contre 46% des salarié·e·s des secteurs plus qualifiés. Elles-ils sont proportionnellement moins nombreux·ses à penser avoir de bonnes perspectives d'évolution de carrière (16% contre, par exemple, 37% dans le commerce ou 34% dans le transport).

Si les troubles musculosquelettiques (TMS) sont plus répandus dans le secteur du nettoyage et dans l'HORECA que dans les autres secteurs étudiés, le sentiment de stress professionnel n'est pas plus fréquent pour les salarié·e·s du nettoyage vis-à-vis des autres salarié·e·s, mais les salarié·e·s de l'hôtellerie/restauration cumulent à la fois TMS et stress. En 2013, 51% des salarié·e·s du nettoyage rapportent avoir été absent·e·s de leur travail pour cause de maladies ou de blessures au cours des 12 derniers mois. Cette part est plus faible que celle constatée pour l'ensemble du secteur privé (59%). Toutefois, quand elles-ils sont absent·e·s, ces absences sont plus longues et plus fréquentes : en moyenne, 12 jours au cours de l'année contre 8 jours dans l'ensemble du secteur privé ; et 2,5 fois par an en moyenne contre 2 fois dans l'ensemble.

La précarité plus forte de l'emploi et des conditions de travail généralement plus défavorables que dans les autres secteurs conduisent à une insatisfaction plus forte des salarié·e·s du nettoyage. En effet, elles-ils expriment, en moyenne, une plus faible satisfaction vis-à-vis de leur salaire, de leur travail et de la vie en général que les salarié·e·s des autres secteurs qualifiés ou non qualifiés.