

Paris, le 20 novembre 2020

I. ÉLÉMENTS D'INFORMATION SUR LES MARCHÉS ET LES PERSONNELS DE MÉNAGE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

A. Les marchés de ménage

L'Assemblée recourt à plusieurs sociétés de ménage. Elles ont toutes été désignées à la suite de marchés publics, ceux-ci étant distincts selon les bâtiments :

- EUROPNET II pour le Palais-Bourbon, le marché ayant été attribué en septembre 2020,
- EUROPNET II pour les immeubles des 95 et 101 rue de l'Université, le marché étant actuellement en phase de renouvellement pour un début d'exécution en février 2021,
- AUDACIEUSE pour les 233 et 235 boulevard Saint-Germain, le marché ayant été attribué en septembre 2020,
- PROXY SERVICES pour le 3 rue Aristide Briand et 110 rue de l'Université, le marché ayant été attribué en octobre 2019
- PROXY SERVICES pour l'immeuble du 33 rue Saint-Dominique, le marché ayant été attribué en avril 2018.

Les marchés sont attribués pour quatre ans. Le montant total des marchés de ménage s'est élevé à 5,1 millions d'euros TTC en 2019.

Les horaires des prestations de ménage sont liés à la vie de l'Assemblée. Les interventions pour les bureaux sont en général concentrées sur la période 6h00-9h00 mais certains personnels restent sur place au-delà de ces horaires pour traiter d'autres zones, les parkings ou les sous-sols et le « périmètre sacré » par exemple. Il convient de relever que d'autres changent de site, sous la direction du même employeur ou pour travailler pour d'autres employeurs.

À l'Assemblée, le travail est contrôlé par les encadrants des entreprises mais aussi par les intendants de l'Assemblée, présents dès l'aube. Ces derniers veillent autant à la qualité des prestations qu'à l'atmosphère de travail. S'il peut naturellement y avoir parfois des difficultés, elles sont assez rares et ont toujours été résolues de façon satisfaisante. Les personnels sont ainsi contents, sinon fiers, de travailler à l'Assemblée nationale.

B. Les personnels

Les données concernant les temps de travail et les salaires des personnels, communiquées par les trois entreprises attributaires des marchés à la date du 20 mai 2020, sont les suivantes :

	Adresse	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Nombre de salariés	Palais	31	58	89	65%
	101	4	46	50	92%
	3RAB	6	7	13	54%
	33SD	1	5	6	83%
	233BSG	6	11	17	65%
	TOTAL	48	127	175	73%
Temps plein	Palais	13	12	25	21%
	101	4	25	29	54%
	3RAB	1	1	2	14%
	33SD	1	1	2	20%
	233BSG	1	0	1	0%
	TOTAL	20	39	59	31%
% de personnes à temps plein	Palais	42%	21%	28,1%	
	101	100%	54%	58,0%	
	3RAB	17%	14%	15,4%	
	33SD	100%	20%	33,3%	
	233BSG	17%	0%	5,9%	
	TOTAL	42%	31%	33,7%	
Moyenne d'heures mensuelles par salarié	Palais	119,78	108,11	-	
	101	151,67	138,58		
	3RAB	86,66	84,71		
	33SD	151,67	80,6		
	233BSG	95,69	71,49		
	TOTAL	115,95	113,6		
Salaire horaire moyen brut	Palais	11,61 €	11,79 €	-	
	101	13,03 €	11,07 €		
	3RAB	10,73 €	10,30 €		
	33SD	10,38 €	10,77 €		
	233BSG	12,11 €	10,32 €		
	TOTAL	11,66 €	11,28 €		
Salaire Horaire brut le + bas	Palais	10,44 €	10,44 €		
	101	10,44 €	10,44 €		
	3RAB	10,30 €	10,30 €		
	33SD	10,38 €	10,33 €		
	233BSG	10,33 €	10,33 €		
Salaire Horaire brut le + haut	Palais	15,26 €	16,38 €		
	101	16,72 €	14,55 €		
	3RAB	12,69 €	10,30 €		
	33SD	10,38 €	12,55 €		
	233BSG	15,19 €	10,97 €		

	Adresse	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Salaire brut le + bas	Palais	814,32 €	814,32 €		
	101	1 583,43 €	904,83 €		
	3RAB	669,50 €	669,50 €		
	33SD	1 574,33 €	559,58 €		
	233BSG	703,95 €	669,50 €		
Salaire brut le + haut	Palais	2 314,86 €	2 484,12 €		
	101	2 535,55 €	2 207,18 €		
	3RAB	1 924,69 €	1 562,20 €		
	33SD	1 574,33 €	1 903,46 €		
	233BSG	2 305,33 €	783,32 €		

Les temps de travail des salariés des différentes entreprises sont les suivants :

	Palais	101	3RAB	33SD	233BSG	TOTAL
Salariés 65 heures mensuelles	6	3	6	3	6	24
Salariés entre 66 et 100 heures mensuelles	31	8	4	1	10	54
Salariés entre 100 et 132 heures mensuelles	27	10	1	0	0	38
Salariés temps plein	25	29	2	2	1	59
TOTAL	89	50	13	6	17	175
% salariés à temps plein	28,1%	58,0%	15,4%	33,3%	5,9%	33,7%

Aux salaires s'ajoutent les éléments suivants versés par les entreprises :

	EUROPNET II	PROXY SERVICES	AUDACIEUSE
	Palais et 101 RU	3RAB et 33 SD	233BSG
Prime annuelle conventionnelle (pour un temps plein à 10,30€/h)	160 €	160 €	151,67 €
% de prise en charge de la mutuelle	50%		
% de prise en charge du passe Navigo	50%		
Montant du bon d'achat annuel	65 €	120 €	30 €
Participation aux bénéfices	50% de salaire mensuel brut/an	20% de salaire mensuel brut mensuel/an	SCOP
Prime d'expérience	pour certains salariés, de 2 à 6% du salaire brut	de 2 à 6% du salaire brut	107,69 €

Enfin, à ces éléments versés par l'employeur vient s'ajouter un bon d'achat annuel versé par l'Assemblée nationale de 130 euros en 2019. Le montant de ce bon a été progressivement augmenté par les Collèges des Questeurs successifs : initialement fixé à 20 euros, ce montant a été relevé à 52 euros en 2012, 104 euros en 2014, 115 euros en 2018 et 130 euros en 2019. Il vient d'être porté à 170 € en 2020.

Compte tenu de l'ensemble des éléments de rémunération, un certain nombre de salariés bénéficient d'ores et déjà de l'équivalent d'un 13^{ème} mois, en additionnant la prime annuelle conventionnelle, la participation aux bénéfices (50% d'un mois de salaire chez EUROPNET II) et la prime d'expérience de 2 à 6% du salaire brut (perçue par 80% des salariés), sans préjudice des bons d'achat annuels et des chèques cadeaux remis par l'Assemblée nationale.

II. CLAUSES ET CRITÈRES SOCIAUX DANS LES MARCHÉS DE NETTOYAGE

À la demande de M. Florian Bachelier, Premier Questeur, une réflexion a été engagée portant sur l'amélioration des conditions de travail des personnels de ménage intervenant dans les locaux de l'Assemblée nationale autour de trois axes :

- une augmentation de salaire ou l'attribution d'un treizième mois ;
- la fin des « horaires décalés » ;
- la diminution, voire la disparition, du temps partiel.

Une consultation juridique a été faite qui tend à confirmer l'analyse des services selon laquelle l'intégration dans les pièces des marchés de nettoyage d'une clause imposant aux titulaires des futurs marchés une rémunération minimale supérieure aux minima conventionnels ne serait pas légale. Elle serait en particulier contraire à l'article 38 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics – et à l'article L. 2112-2 du code de la commande publique qui en reprend les termes et s'applique aux procédures lancées à compter du 1^{er} avril 2019 – selon lesquels les conditions d'exécution d'un marché public peuvent prendre en compte « *des considérations relatives [...] au domaine social* » à condition « *qu'elles soient liées à l'objet du marché public* », ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Par ailleurs, des contacts ont été pris, en 2019 et en début d'année 2020, avec la fédération de la Propreté, le fonds d'innovation de la profession (Fare-Propreté) et la première organisation syndicale en termes de représentativité, affiliée à la Fédération nationale CGT – Ports et docks.

Marché de nettoyage de l'ensemble immobilier du 3, rue Aristide Briand

Parallèlement à ces échanges, à l'occasion du lancement d'un nouveau marché de nettoyage de l'ensemble immobilier du 3, rue Aristide Briand (incluant les deux bâtiments du 3 AB et du 110, rue de l'Université) renouvelable le 1er novembre 2019, des mesures ont été prises en mars 2019 pour améliorer, dans le respect des textes et de la jurisprudence applicables, les conditions de travail des salariés du titulaire de ce marché.

Lors du lancement du marché, le 7 mars 2019, les Questeurs avaient décidé :

- de ne pas décaler en journée les horaires de nettoyage dans l'ensemble immobilier du 3, rue Aristide Briand, avec des prestations réalisées pendant l'occupation des bureaux ;
- d'insérer dans le cahier des charges du marché de nettoyage de l'ensemble immobilier du 3, rue Aristide Briand un critère d'attribution lié à la prévention des risques professionnels ;
- d'ajouter dans ce marché une **clause sociale d'insertion professionnelle**.

Bilan de la clause sociale d'insertion professionnelle (marché 3AB)

Le retour d'expérience sur le marché « *Nettoyage de l'immeuble du 3 rue Aristide Briand* », dont l'exécution a débuté le 1^{er} décembre 2019, a démontré la difficulté pour le titulaire de concilier l'obligation légale de reprise du personnel, à laquelle il est soumis, avec l'engagement contractuel de réaliser un nombre minimum d'heures d'insertion.

Dans le cadre de cette clause d'insertion sociale, une personne a été recrutée en contrat à durée indéterminée par la société PROXY, titulaire du marché, lui permettant ainsi d'atteindre l'objectif de 1 000 heures d'insertion par an. Cette insertion, à volume d'horaires constant, a été rendue possible par le départ d'un agent qui n'avait pas été remplacé lors de l'exécution du précédent marché.

Il faut toutefois souligner que, dans d'autres situations, l'ajout d'un volume minimum d'heures d'insertion dans le cahier des charges aurait probablement conduit à une diminution du temps de travail des personnels en place qui, aujourd'hui, ont une certaine stabilité et ont parfois organisé leur vie autour d'horaires et de lieux de travail leur permettant de travailler dans plusieurs entreprises¹, voire au transfert vers un autre site d'une ou plusieurs personnes, selon les objectifs à atteindre, afin de les remplacer par du personnel éligible à la clause d'insertion.

Compte tenu de ce qui précède, il a été proposé au Collège des Questeurs d'intégrer, dans le marché de nettoyage des locaux du Palais-Bourbon et des immeubles du 233 et 235 boulevard Saint-Germain, une clause sociale d'insertion professionnelle adaptée par rapport à celle prévue dans le marché de nettoyage des locaux du 3 Aristide Briand. Au lieu d'imposer un nombre minimal d'heures d'insertion, il est prévu de rendre obligatoire le recours à des personnes éloignées de l'emploi en cas de nouvelle embauche en remplacement de certains départs (retraite, démission) ou de congés de longue durée. Une telle clause doit permettre d'insérer des personnes éloignées de l'emploi, tout en préservant les personnels en place.

Nouvelle clause de plan de progrès social et environnemental (marchés Palais-Bourbon, 233 BSG, 101 RU janvier 2021-décembre 2024)

Il est donc prévu, tant pour le marché de ménage du Palais-Bourbon et du 233 boulevard Saint-Germain – déjà lancé par le Collège des Questeurs au cours de sa réunion du 30 janvier 2020 – que pour le marché du 101 RU en cours de procédure d'appel d'offre, d'intégrer une **clause de plan de progrès social et environnemental**.

Le prestataire formulera, *a minima* une fois par an, des propositions tendant à améliorer les conditions de travail des personnels et à favoriser le recours plus fréquent à des emplois à temps plein, le renforcement des actions de formation ou l'insertion des personnes éloignées de l'emploi dans le cadre des nouvelles embauches, par exemple. La mise en place de ces propositions sera décidée par les parties au regard de leur impact tant pour l'Assemblée que pour le personnel. Cette clause de plan de progrès sera également étendue à l'amélioration de la performance environnementale du marché.

En outre, l'examen des offres du marché a pris ou prendra en compte plusieurs éléments d'appréciation relatifs à la préservation ou à l'amélioration des conditions de travail, en particulier la cadence estimée par mètre carré nettoyé.

¹ Selon la Fédération des entreprises de propreté, un agent de nettoyage sur trois travaille au sein de plusieurs entreprises.

L'effet des nouvelles stipulations contractuelles a fait l'objet d'une première évaluation au stade de l'attribution des marchés, au vu des propositions faites par les entreprises candidates dans leurs offres. Une évaluation complète sera faite après un certain délai d'exécution des nouveaux marchés au vu, d'une part, des propositions d'améliorations faites par les entreprises attributaires, et d'autre part, des conditions de mise en œuvre effective de ces propositions.

III.- APPROFONDIR LE DIALOGUE SOCIAL

Dans la perspective du renouvellement des marchés et notamment de l'un d'entre eux qui devra être engagé en 2021, des contacts seront pris avec la fédération professionnelle de la propreté et avec les organisations syndicales pour prendre note de leurs suggestions et ajuster en conséquence les cahiers des charges des futurs marchés.

Dès à présent, dans cet esprit, un diagnostic social va être lancé, en faisant appel, en lien avec la fédération de propreté, les entreprises titulaires des marchés de ménage de l'Assemblée, les représentants du personnels et les organisations syndicales, à un cabinet spécialisé reconnu par l'ensemble des acteurs de la profession.

Ce diagnostic porterait sur un ensemble de sujets très divers :

- Analyse des éléments de rémunération (salaires, primes etc.), du temps (temps partiel/complet) et des horaires de travail (travail en journée et/ou en continu, journées fragmentées ...), du temps et des modes de trajet pour les agents de service et l'encadrement d'exploitation sur les sites,
- Diagnostic des sites par catégorie (bureaux, sanitaires, salles de réunion, chambres ...), site ERP ou non, rythme de vie du site (ouverture/fermeture, pauses, rythme quotidien et hebdomadaire, voire mensuel),
- Analyse de l'organisation du travail sur les sites (fréquences de passage, travaux exceptionnels, contraintes spécifiques), de leur suivi ,
- Analyses des actions de prévention des risques professionnels (process, matériels, produits ...),
- Analyse de la politique et des actions de formation, etc..

Le diagnostic devrait aboutir dès le premier trimestre 2021 sur un diagnostic partagé et des propositions tant pour les marchés en cours que pour les futurs marchés.
