

2026 GCP | En finir avec la précarité dans le secteur du nettoyage, réinternaliser le ménage à la Ville de Paris

Le nettoyage est une fonction indispensable au fonctionnement quotidien de notre société. Dans les écoles, les crèches, les équipements sportifs et culturels, les bâtiments administratifs ou les locaux accueillant du public, ce sont des milliers de travailleuses et travailleurs qui assurent chaque jour la propreté des lieux dans lesquels nous vivons, travaillons et accueillons nos enfants.

A la suite de la crise du COVID, les exigences en matière de propreté ont augmenté très significativement. Ce secteur est donc devenu très lucratif puisqu'en 2025, le chiffre d'affaires du secteur a atteint 21 milliards d'euros contre 14 milliards d'euros en 2014.

Pourtant, le travail de nettoyage demeure largement invisible et compte parmi les secteurs les plus féminisés où la précarité de l'emploi et la pénibilité du travail sont particulièrement fortes. Les marchés publics représentent 25 % du chiffre d'affaires des entreprises du secteur, signe que la puissance publique a un rôle à jouer en matière d'amélioration des conditions de travail et de reconnaissance du métier.

1. Une fonction indispensable, majoritairement exercée par des femmes et des personnes immigré.es

Selon le ministère du Travail, en 2016, 8 % de l'ensemble des salarié.es de France métropolitaine exercent un métier du nettoyage (ou comportant une activité de nettoyage). Le secteur de la propreté compte aujourd'hui 15 000 entreprises dédiées dont plus de 1 000 à Paris, représentant près de 599 000 emplois dont plus de 31 000 à Paris.

En France, les métiers du nettoyage constituent un secteur massivement féminisé avec 65 % de la part d'emploi selon l'INSEE et même 8 femmes sur 10 selon le ministère du Travail. Selon la fédération des entreprises de propreté, 77 % des employé.es sont des femmes ainsi que 69 % des agent.es de service.

En outre, dans les métiers de la propreté, l'emploi de salarié.es de nationalité étrangère est supérieur à la moyenne française : 28 % des salarié.es sont de nationalité étrangère (dont 7 % originaires de l'UE et 21 % hors UE) contre 12 % tous secteurs confondus. S'il n'existe pas de chiffres du taux de personnes en situation irrégulière dans le secteur, ces dernières années de nombreuses affaires ont éclaté et démontré que le recours à une main-d'œuvre de personnes sans-papiers était répandu.

En juin 2024, la grève de plusieurs salarié.es sans-papiers du groupe de nettoyage HNET a permis d'obtenir, après une lutte de plusieurs jours, l'arrêt des procédures de licenciement, la remise des documents pour la régularisation et des attestations de concordance et la fixation d'une nouvelle négociation pour traiter la question des contrats et des conditions de travail.

En septembre 2025 à Paris, huit femmes et valets de chambre sans-papiers, licenciés par Hospitality, un sous-traitant du groupe Accor, à la suite d'un contrôle administratif, exigeaient leur régularisation par l'embauche et la reconnaissance des préjudices causés. Une lutte à laquelle le Conseil de Paris a apporté son soutien à travers l'adoption d'un vœu.

Plus récemment, en juin 2026, un vaste réseau national de travail dissimulé a été démantelé après la découverte d'une société basée en région parisienne qui exploitait une centaine de personnes en situation irrégulière pour le nettoyage d'une grande chaîne de restauration rapide.

2. Des conditions d'emploi marquées par la précarité et la pénibilité

La concentration de femmes, âgées et immigrées n'est pas sans lien avec les conditions d'emploi qui caractérisent le secteur.

En France en 2025, 26,6 % des femmes occupent un travail à temps partiel contre 8,4 % des hommes. Dans le secteur du nettoyage, 47,9 % des salarié.es ont plusieurs employeurs et 69 % des salarié.es travaillent à temps partiel, un chiffre qui atteint 79 % pour les femmes du secteur. 80 % de ces femmes touchent moins de 1 499 € par mois et 53 % d'entre elles touchent moins de 900 € par mois.

Le temps partiel n'est donc pas une simple modalité d'organisation du travail. Dans le nettoyage, il constitue fréquemment une forme de précarité organisée. Les entreprises qui font appel à des sous-traitants pour le nettoyage de leur site exigent souvent que les tâches soient effectuées avant 9 heures du matin et après 17 heures.

Ces entreprises imposent à ce titre des journées morcelées pour les salarié.es, et pour parvenir à un nombre d'heures suffisant, des déplacements sur plusieurs sites, relevant parfois de différents CDD, d'avenants temporaires ou de contrats d'intérim, et in fine un accroissement des risques d'accident du travail, une précarité et un rythme incompatibles avec une vie personnelle et familiale stable.

En effet, pour les nombreuses personnes qui exercent ces métiers, cette organisation du travail a des conséquences qui dépassent largement le cadre professionnel et empiètent sur leur vie familiale. Trop souvent, les heures de travail sont concentrées tôt le matin, tard le soir et réparties entre plusieurs interventions dans la journée, voire dans des lieux différents, dont les plannings sont établis à la dernière minute.

Dès lors il devient difficile, voire impossible, d'assurer les temps ordinaires de la vie personnelle et familiale : d'organiser sa journée, de planifier ses vacances, d'accompagner son enfant à l'école et de l'aider à faire les devoirs, d'être présent.e à une réunion parents-professeurs, de préparer le repas, de coucher les enfants, de participer aux activités extrascolaires ou simplement de partager des temps réguliers avec sa famille et ses proches.

Or, les femmes assument encore une part disproportionnée du travail domestique et parental. En conséquence, le travail morcelé reporte sur les travailleuses elles-mêmes la charge d'une organisation familiale devenue difficilement compatible avec leurs horaires

professionnels. Loin d'être une simple modalité d'organisation des prestations, le morcellement des horaires contribue ainsi à enfermer les travailleuses du nettoyage dans une précarité professionnelle qui se prolonge jusque dans leur vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, cette précarité se conjugue à une forte pénibilité. Les salarié.es du nettoyage sont davantage exposé.es que les autres salarié.es aux tâches éprouvantes, aux contraintes physiques et chimiques, aux accidents du travail (14 424 accidents dans le secteur en France en 2023) et aux maladies professionnelles dont 96 % sont des troubles musculo-squelettiques (TMS).

3. La sous-traitance au cœur des luttes et des accidents du travail

Dans le nettoyage sous-traité, la reconnaissance et les conditions de travail sont telles que le territoire parisien a connu de très nombreuses luttes emblématiques : la lutte des agent.es de nettoyage des toilettes publiques parisiennes engagée en 2015, employées par Stem propreté puis laissées sur le carreau par le prestataire suivant 2theloo ; la grève des salarié.es de Challancin, société sous-traitante intervenant dans les hôpitaux parisiens en 2021 ; la grève des salarié.es du sous-traitant STN durant 22 mois, de juillet 2019 à mai 2021, la plus longue de l'histoire de l'hôtellerie française, à l'Ibis Batignolles ; la grève d'une quinzaine d'agent.es de nettoyage employé.es de la société Arc-en-ciel et intervenant sur le site de l'université Paris 1, Tolbiac en 2022 ; la grève de plus de deux mois des agent.es de nettoyage des centres de finances publiques parisiens dont le nettoyage était sous-traité à l'entreprise Maintenance Industrie en 2025 ; la mobilisation des 77 agent.es d'entretien des locaux de Sciences Po sous-traité à Atalian, début mars 2025.

Nombre de ces mobilisations ont fait l'objet d'un débat au Conseil de Paris et ont abouti à un soutien de la Ville de Paris.

La sous-traitance à une entreprise privée est le point commun de toutes ces luttes mais également de nombreuses affaires de recours à des travailleur.euses sans-papiers. Elle révèle les limites d'un modèle qui repose trop souvent sur la recherche du coût le plus bas au détriment des conditions de travail et du revenu des salarié.es qui réalisent pourtant des missions indispensables au fonctionnement de nos services publics.

Cette réalité peut avoir des conséquences dramatiques. Le 21 février 2022, Moussa Gassama, salarié de l'entreprise Maintenance Industrie, a été victime d'une chute alors qu'il nettoyait les vitres du service social polyvalent du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), rue Stendhal dans le 20e arrondissement. Il est décédé le 5 mars 2022 des suites de ses blessures.

La mort de Moussa Gassama rappelle avec une particulière brutalité que derrière les marchés de nettoyage et les contrats de sous-traitance, il y a des travailleur.euses dont la santé, la dignité et parfois la vie sont en jeu.

Ces luttes et ce drame montrent les limites d'un système dans lequel une fonction aussi essentielle peut être confiée à des entreprises dont le modèle économique repose sur la compression des salaires et des conditions de travail pour engranger des bénéfices.

A l'initiative des élu.es communistes, Paris a pleinement agi en adoptant une charte sociale pour l'objectif d'un territoire « zéro mort au travail » en avril 2025 et la création d'un observatoire des morts au travail. Cette charte vise notamment à réduire la sous-traitance en cascade et à améliorer les conditions de travail.

Face à un secteur où les mauvaises conditions de travail sont généralisées, il est désormais temps d'aller plus loin. La puissance publique dispose d'un choix politique, celui de continuer à déléguer cette fonction ou de reprendre directement la responsabilité de celles et ceux qui l'exercent.

4. La Ville de Paris dispose des moyens pour réinternaliser le nettoyage et améliorer les conditions de travail

Paris ne part d'ailleurs pas de zéro. La Ville dispose d'une expérience ancienne et importante du nettoyage en régie publique. La mission de l'Inspection générale de la Ville de Paris de septembre 2016 avait montré que la fonction nettoyage des 4 millions de m² des bâtiments municipaux était déjà assurée à 86 % en régie publique. Elle identifiait notamment comme enjeux la résorption de l'emploi précaire, l'augmentation des quotités de travail et le développement du nettoyage en journée.

La Ville de Paris continue néanmoins de s'appuyer sur des prestataires privés pour l'entretien d'une partie de ses bâtiments.

Lorsque le nettoyage est confié à des entreprises privées, la collectivité ne perd pas tout levier d'action. En tant que donneuse d'ordres, elle peut, à travers les cahiers des charges et les clauses sociales et environnementales, encadrer les conditions dans lesquelles le travail sera réalisé et fixer des exigences en matière de temps de travail, d'horaires ou encore de conditions de travail.

Mais dans les faits, ces leviers restent encore trop peu mobilisés. En France, en 2024, seuls 8,5 % des marchés publics publiés mentionnaient le travail continu ou en journée dans leur appel d'offres. Alors même que le développement du travail en journée constitue un enjeu majeur pour lutter contre le morcellement des horaires et améliorer les conditions de vie des salarié.es du nettoyage, cette exigence reste donc très minoritaire dans la commande publique.

Ces leviers, aussi précis et exigeants soient-ils, ne permettent pas à la Ville de Paris d'exercer le même contrôle que lorsqu'elle est directement employeur puisqu'elle dépend en grande partie des informations communiquées par l'entreprise.

L'organisation actuelle qui est assurée en partie en régie constitue donc un point d'appui essentiel pour aller plus loin. La Ville de Paris dispose aujourd'hui de l'expérience et des compétences nécessaires pour poursuivre progressivement cette dynamique et faire du nettoyage une véritable fonction de service public.

Réinternaliser le nettoyage des bâtiments du CASVP, des bâtiments municipaux gérés par la DILT (prestataire des services de nettoyage pour l'Hôtel de Ville, les mairies d'arrondissement et l'ensemble des directions concernant les sites administratifs), ainsi que les bâtiments de la DFPE et de tous les sites de la DJS, DASCO, DEVE, DPE et DVD qui auraient fait l'objet d'une privatisation depuis 2016 est donc un choix politique que le groupe communiste souhaite porter.

Celui de mettre fin à un modèle qui fragmente les journées et favorise la mise en concurrence des salarié.es, pour privilégier au contraire la stabilité de l'emploi et les journées continues.

Celui de reconnaître un travail majoritairement réalisé par des femmes, souvent immigrées, à la croisée de toutes les discriminations, de revaloriser et d'améliorer leurs conditions de travail.

C'est pourquoi nous proposons d'engager une politique de réinternalisation progressive de la fonction nettoyage au sein des bâtiments municipaux parisiens, des mairies d'arrondissement et des sites du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), en ne renouvelant pas les marchés publics et en donnant la priorité à la reprise des personnels volontaires des sous-traitants. Lorsqu'il s'agit de personnes sans-papiers, la Ville de Paris doit tout mettre en œuvre pour qu'elles soient régularisées.

Cette réinternalisation doit aboutir à l'augmentation du temps de travail lorsque celle-ci est souhaitée, à la déprécarisation et au développement des journées de travail continues et en journée.

Elle doit également être conciliée avec la pérennisation et le développement des chantiers d'insertion et du dispositif Premières Heures, afin de permettre d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers une réinsertion professionnelle durable. Dès lors, le CASVP, qui s'appuie pour partie sur ce modèle depuis une dizaine d'années, est appelé à continuer et à étendre ce dispositif.

C'est pourquoi, par cette délibération, la Ville de Paris est appelée à :

- Mener une étude faisant un état des lieux du recours à la sous-traitance pour les travaux de nettoyage dans les bâtiments de la Ville de Paris, dont les mairies d'arrondissement, les écoles et les sites du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP). Cette étude doit notamment comprendre le profil des salarié.es, la qualité de leurs contrats, leurs conditions de travail et les amplitudes horaires, les conséquences de celles-ci sur leur vie personnelle et familiale ainsi qu'une cartographie des marchés publics et des sites concernés par la sous-traitance en vue d'une réinternalisation ;
- Ne pas renouveler les marchés publics de prestations de nettoyage dans les bâtiments de la Ville de Paris, dont les mairies d'arrondissement, les écoles et les sites du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) ; une fois ceux-ci arrivés à expiration, l'activité est reprise en régie et les salarié.es concerné.es se voient proposer un contrat de droit public, avec un objectif de titularisation progressive par

les voies de recrutement de droit commun ; pour les personnes sans-papiers, la Ville de Paris met tout en œuvre pour qu'elles soient régularisées ;

- Concilier la réinternalisation avec la pérennisation et le développement des chantiers d'insertion et du dispositif Premières Heures,
- Intégrer des clauses dans les futures délégations de service public proscrivant le recours à la sous-traitance pour les travaux de nettoyage, garantissant des journées de travail continues (sauf impossibilité technique) et respectant la Charte sociale de prévention des risques au travail à Paris.

Ian BROSSAT et Raphaëlle PRIMET
Co-président.es du Groupe communiste de Paris
et les élu.es du Groupe communiste de Paris

2026 Groupe communiste de Paris – Réinternalisation du nettoyage dans les
bâtiments de la Ville de Paris

PROJET DE DELIBERATION

Le Conseil de Paris,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2512-1 et suivants, L. 2511-13 et suivants ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le Code du travail, notamment l'article L. 1224-3 ;

Vu le Code de la commande publique ;

Vu la Charte sociale de prévention des risques au travail à Paris ;

Vu les marchés actuellement conclus par la Ville de Paris pour des prestations de nettoyage de ses locaux, notamment les marchés relatifs aux sites administratifs et techniques ;

Vu les engagements de la Ville de Paris en faveur de l'amélioration des conditions de travail de ses agents, de la lutte contre la précarité et du développement de l'emploi public ;

Considérant que le nettoyage constitue une fonction indispensable au fonctionnement quotidien des services publics parisiens et à l'accueil des Parisiennes et des Parisiens dans les bâtiments municipaux ;

Considérant que les métiers du nettoyage sont particulièrement marqués par la précarité, le temps partiel subi, le morcellement des journées et des conditions de travail difficiles, et qu'ils sont exercés majoritairement par des femmes et comptent une proportion importante de personnes immigrées ;

Considérant que la Ville de Paris assure déjà une part importante des missions de nettoyage en régie, mais continue de recourir à des prestataires privés pour l'entretien de certains de ses bâtiments, notamment administratifs et techniques ;

Considérant que le recours à la sous-traitance ne permet pas à la Ville de contrôler les conditions réelles d'emploi et de travail contrairement à la situation dans laquelle elle est elle-même l'employeur ;

Considérant que la réinternalisation progressive de ces missions permettrait à la Ville de renforcer sa maîtrise de la fonction nettoyage, d'améliorer les conditions de travail et de contribuer à la déprécarisation des personnels concernés, tout en consolidant l'emploi public et la qualité du service ;

Considérant qu'une telle réinternalisation doit être conduite de manière progressive et concertée, en veillant notamment à la continuité du service public, à l'accompagnement des personnels concernés et à la préservation des dispositifs d'insertion professionnelle développés par la Ville de Paris ;

Sur proposition du Groupe communiste de Paris

DELIBERE

Article 1 : Le lancement d'une étude dans le but de faire un état des lieux de la fonction de nettoyage dans les bâtiments de la Ville de Paris, dont les mairies d'arrondissement, les écoles et les sites du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP). Cette étude doit notamment comprendre le profil des salarié.es, la qualité de leurs contrats, leurs conditions de travail et les amplitudes horaires, les conséquences de celles-ci sur leur vie personnelle et familiale ainsi qu'une cartographie des marchés publics et des sites concernés par la sous-traitance en vue d'une réinternalisation ;

Article 2 : Les marchés publics de prestations de nettoyage dans les bâtiments de la Ville de Paris, dont les mairies d'arrondissement, les écoles et les sites du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) ne sont pas renouvelés, une fois arrivés à expiration, l'activité est reprise en régie et les salarié.es concerné.es se voient proposer un contrat de droit public, avec un objectif de titularisation progressive par les voies de recrutement de droit commun, pour les personnes sans-papiers, la Ville de Paris met tout en œuvre pour qu'elles soient régularisées ;

Article 3 : La réinternalisation est conciliée avec la pérennisation des chantiers d'insertion et du dispositif Premières Heures, et de nouveaux chantiers d'insertion et le dispositif Premières Heures seront développés sur des sites faisant l'objet d'une réinternalisation ;

Article 4 : La Ville de Paris intègre une clause dans les futures délégations de service public proscrivant le recours à la sous-traitance pour les travaux de nettoyage, garantissant des journées continues (sauf impossibilité technique) et respectant la Charte sociale de prévention des risques au travail à Paris.