



## **Dossier sur les conditions de travail des femmes de chambre et salarié.e.s de la propreté**

### Introduction

Depuis le long conflit d'Arcade, au début des années 2000, les grèves se succèdent dans la sous-traitance hôtelière : Novotel-Les Halles, Novotel Bagnole, hôtels du Pont de Suresnes, Hyatt Vendôme, Holiday Inn porte de Clichy, pour ne parler que des plus médiatisés.

Actuellement, deux conflits majeurs sont en cours : depuis le 17 juillet 2019 au sein de l'hôtel Ibis Batignolles, dont le sous-traitant est STN Groupe et depuis le 11 avril 2019, au NH Collection de Marseille, contre la société Elior.

La volonté affirmée du gouvernement, de « *défendre les femmes de chambre* », doit aujourd'hui se concrétiser et permettre une sortie des conflits, trop longs pour les salariés, négatifs pour l'image de l'hôtellerie et du tourisme français.

### **La CNT-Solidarité ouvrière porte les propositions suivantes**

#### **Fin de la sous-traitance, à l'origine de tous les problèmes**

La première serait d'interdire complètement l'usage de la sous-traitance lorsqu'elle touche au cœur de métier de l'entreprise. Le cas des femmes de chambre est exemplaire, rien ne justifie l'externalisation de leur travail, il n'y a pas d'activité hôtelière possible sans le nettoyage des chambres.

La sous-traitance est un non-sens économique et social. Les hôtels ont la possibilité de recourir à des salarié.e.s en « contrat d'extra » pour faire face aux variations du taux d'occupation de l'établissement. Les sociétés de nettoyage n'ont pas cette possibilité et jouent sur les conditions de travail pour réguler la charge de travail.

La sous-traitance sert à casser la communauté de travail et à tirer les droits des personnels vers le bas en pratiquant le dumping social. Elle rend impossible le reclassement des femmes de chambre, déclarées inaptées, les sociétés de nettoyage n'ayant pas, contrairement aux hôtels, d'autres emplois à proposer aux salarié.e.s.

#### **La fin du paiement à la chambre**

Il faut ensuite mettre fin au « paiement à la chambre » et garantir le paiement effectif de toutes les heures travaillées. Cette pratique découle directement du système de la sous-traitance. C'est la variable d'ajustement aux fluctuations du taux d'occupation. Elle est source de stress et de souffrance au travail et favorise les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Il est nécessaire de contraindre les entreprises à un pointage rigoureux du temps de travail garanti par une politique efficace de contrôle. A ce titre les baisses de moyens constants des DIRECCTE sont un mauvais signal.

### **Mettre fin au temps partiel imposé**

Les temps partiels et le fractionnement des heures de travail sont un fléau dans le secteur. Depuis le développement de la sous-traitance hôtelière, la majorité des contrats de travail sont compris entre 87 et 108 heures. Grâce à leur mobilisation, les salarié-e-s employé-e-s dans certains hôtels ont obtenu des contrats à 130 heures, voire 151,67 heures.

Il est important de favoriser les contrats à temps plein et dans tous les cas, de limiter les contrats à temps partiel, en interdisant ceux inférieurs à 130 heures mensuelles et les assortir d'une prime de précarité de 10 %.

### **Favoriser la stabilité du rythme de travail**

Cette question de l'organisation du travail est essentielle pour une population, rappelons-le, majoritairement féminine. Elle s'articule autour de la revendication de deux jours consécutifs de congé hebdomadaire et du refus, sauf exception, du travail tous les week-ends.

### **Supprimer la clause de mobilité dans les contrats**

La majorité des contrats de travail comporte une clause dite « de mobilité ». Rien dans l'hôtellerie ou dans le nettoyage en général, ne la justifie.

Contrairement à d'autres secteurs d'activité le nettoyage (s'il doit être sous-traité) est permanent dans l'hôtellerie. Dans ce cas, pourquoi prévoir au moment de l'embauche, une clause autorisant l'employeur à muter sur un autre site, des agents, femmes ou hommes qui dans tous les cas doivent être remplacés. Les employeurs du nettoyage utilisent cette clause comme moyen de pression sur les salarié-e-s pour qu'ils acceptent des conditions de travail d'un autre siècle.

### **Verser une prime de panier**

La Convention collective de l'hôtellerie, cafés, restaurants (HCR) prévoit une prime de panier pour tous les salarié-e-s qui travaillent aux heures de repas. Il faut que quel que soit le statut (emploi direct ou sous-traitance), la prime de panier soit versée à tous les salarié-e-s.

### **Respecter une qualification adaptée**

Dans les faits, les femmes de chambre sont positionnées AS1 A de la Convention collective des entreprises de propreté, c'est-à-dire la qualification la plus basse.

Pourtant, le métier de femme de chambre implique une multitude de tâches variées, le plus souvent avec une large autonomie : faire les lits, nettoyer les sanitaires, aspirer, installer les objets d'accueil.

La qualification la plus adaptée est celle d'AS3 B.

### **Pour un véritable plan de formation d'urgence**

En raison de la pénibilité du travail et de « l'usure » rapide des salarié-e-s entraînant de nombreuses inaptitudes, il est nécessaire d'imposer un véritable plan de formation ambitieux pour assurer la reconversion professionnelle des salarié-e-s et réduire la charge de travail pour éviter les TMS.



### **CNT-Solidarité Ouvrière**

04 rue de la Martinique  
75018 Paris

[contact@cnt-so.org](mailto:contact@cnt-so.org)

[www.cnt-so.org](http://www.cnt-so.org)

[www.facebook.com/cnt.so](https://www.facebook.com/cnt.so)

Tel : 09 87 53 87 56 ou 06.47.39.72.00