



Date de dépôt : 3 juin 2025

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de résolution de Jean Batou, Christian Dandrès, François Lefort, Salika Wenger, Jocelyne Haller, Claire Martenot, Caroline Marti, Roger Deneys, Marion Sobanek, Guillaume Käser, Pierre Vanek, Thomas Wenger, Christian Frey, Maria Casares, Jean-Charles Rielle, Christian Zaugg, Isabelle Brunier, Olivier Baud, Nicole Valiquer Grecuccio, Alberto Velasco, Cyril Mizrahi, Frédérique Perler, Sarah Klopmann, Lydia Schneider Hausser, Salima Moyard pour la réintégration au sein de l'Etat du personnel de nettoyage des bâtiments publics

Rapport de majorité de Jean-Marc Guinchard (page 3)

Rapport de première minorité de Léna Strasser (page 42)

Rapport de deuxième minorité de Julien Nicolet-dit-Félix (page 45)

Rapport de troisième minorité de François Baertschi (page 48)

Proposition de résolution (841-B)

pour la réintégration au sein de l'Etat du personnel de nettoyage des bâtiments publics

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- la responsabilité sociale de l'Etat à l'égard des travailleurs œuvrant au nettoyage de ses propres bâtiments ;
- les salaires, certes modestes, mais convenables, des nettoyeurs directement engagés par l'Etat ;
- les salaires particulièrement bas versés aux nettoyeurs du secteur privé, salaires généralement fixés entre 19,60 francs et 20,60 francs de l'heure ;
- l'impossibilité de vivre à Genève avec de tels salaires,

invite le Conseil d'Etat

à engager directement les nettoyeurs aujourd'hui payés par des entreprises de nettoyages et œuvrant à l'entretien des bâtiments publics.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Jean-Marc Guinchard

Cette résolution a été traitée une première fois par la commission de l'économie, le 21 décembre 2020, sous la présidence de M. Thierry Cerutti, en vidéoconférence. Elle a été refusée par 9 voix contre 6. Par souci de clarté, le procès-verbal de cette séance est intégré au présent rapport.

Renvoyée en commission par notre Grand Conseil afin de procéder à des auditions, la résolution a été ensuite traitée, sous la présidence de M. Léonard Ferati, le 7 octobre et les 4 et 18 novembre 2024, puis les 10 et 21 mars 2025.

Les procès-verbaux ont été tenus avec précision et successivement par M^{mes} Camille Zen-Ruffinen, Sylvie Gainon et Pauline Ley. Qu'elles soient chaleureusement remerciées de la qualité de leur travail.

M^{me} Christine Stoll, directrice générale de l'OCIRT, a participé activement à certains de nos travaux. Nous tenons également à la remercier de ses contributions précieuses.

R 841-A – Séance du lundi 21 décembre 2020

Présentation de M. Jean Batou, auteur

Le président accueille l'invité et lui rappelle le sujet de son audition. Il rappelle le délai de dépôt au 12 janvier 2021. Il veut traiter et voter la motion ce soir.

M. Batou indique que la résolution est très simple. Elle part d'un constat : l'office des bâtiments (dépendant du DF) a décidé de sous-traiter le nettoyage des locaux à des compagnies privées pour faire des économies. Il se demande si ce sont réellement des économies, financièrement et socialement parlant. Quand un contrat est signé avec une société privée, il est signé pour un laps de temps avant que le contrat soit resoumissionné à une autre société pour un meilleur prix. Donc, les salariés de la première société sont souvent licenciés. Il déplore la perte d'ancienneté et d'expérience. Il relève les salaires bas des personnes qui travaillent et les conditions difficiles. Il informe que ces salariés vont souvent faire appel à l'aide sociale. Il rappelle l'émission Mise au point citée dans l'exposé des motifs. Il en reprend les exemples. Il se demande si ce système ne fait pas que l'Etat favorise la précarité dans un domaine déjà précaire. Il trouve que cela engendre des travailleurs licenciés de manière chronique. Il se demande si, d'un point de vue de l'économie globale, le bilan

économique et social n'est pas désastreux. Il veut inviter l'Etat à envisager la réinternalisation du nettoyage. Cela permettrait d'éviter les travers mentionnés.

Une députée EAG demande si les 23 francs de salaire minimum votés s'appliquent à cette catégorie de travailleurs.

M. Batou rappelle que ce salaire s'applique normalement à toutes les catégories de travailleurs. Il évoque la sous-enchère chronique de ce secteur. Il indique que ce débat peut être légalement mené, mais que souvent la précarité de leurs conditions les empêche d'engager des procédures pour obtenir le respect d'une norme légale. Même si ces normes légales étaient respectées, il y aurait nécessairement une sous-enchère. La seule variable des prix est le salaire et la qualité des services. Il relève les règlements sur les marchés publics, soit que ce n'est pas l'offre la plus économique qui doit être choisie, mais l'offre la plus proche des conditions demandées. Cette résolution porte sur la réintégration sociale et l'internalisation, selon lui.

Un député Ve rappelle être signataire de la résolution. Il relève que, dans de nombreux endroits, le nettoyage n'a pas été complètement externalisé. Il y a donc deux catégories de personnel avec des conditions de travail différentes. Pour lui, la résolution est d'actualité et le salaire minimum ne justifie pas de retirer cette résolution. Il continue de la soutenir.

Un député UDC a eu la même réflexion que son collègue Ve. Il indique que cette résolution pointe la différence entre le personnel externalisé et celui de la fonction publique. Il relève qu'on parle de gens et de sociétés qui respectent la loi, les conditions de travail et les contrats. Il comprend les remarques de M. Batou, mais il aimerait savoir comment procède EAG pour son bureau pour son appel d'offres. Il demande si le groupe engage du personnel avec un statut de fonction publique ou des sociétés externes.

M. Batou indique que ce sont les militants qui nettoient les locaux. Ils ne font pas appel à des personnes extérieures. Il revient sur l'émission de Mise au point et les salaires visés (3100 à 3300 francs pour un plein temps). Il relève que ce n'est pas un salaire qui permet de vivre à Genève. La résolution concerne des *working poor*. Il trouve anormal de subventionner, à travers les services sociaux, des salaires qui servent à l'économie. Il revient sur les conditions de travail différentes entre les internes et les externes. Il relève que l'Etat ne paie pas des salaires très supérieurs aux salaires minimaux dans ce domaine. Il souhaite que ces services soient réinternalisés.

Un autre député Ve concède que c'est une problématique difficile. Il trouve ces tentatives d'externalisation, qui sont finalement plus chères que de garder le personnel présent, détestables. Il voit que l'externalisation permet une flexibilité. Il demande à M. Batou comment il voit la difficulté de faire

travailler les gens deux fois par jour. Il pense que le nettoyage peut être fait dans la journée.

M. Batou indique que la résolution ne tranche pas la question des horaires. Il y a des secteurs publics où les horaires ne sont pas les horaires ordinaires (hôpital). Il concède qu'il y aura des horaires aménagés. Il relève que les horaires atypiques sont une chose, les statuts précaires en sont une autre. Il affirme que rien n'interdit à la fonction publique d'aménager des horaires (pas forcément coupés mais commençant et poussés un peu plus tard). Il pense que la flexibilité nécessaire est quelque chose à négocier en fonction des besoins. La résolution ne ferme pas la porte à des horaires différents.

Un député PLR rappelle que c'est 23,14 francs, vu le recours des syndicats. Il relève un des éléments phares qui est le maintien des salaires. Vu qu'on a le salaire minimum, cela n'a plus lieu d'être. Pour lui, un des grands points de la résolution, soit l'augmentation des salaires, a été réglé par les votations. Il pense qu'une partie de la résolution a été atteinte. Il demande comment sera géré tout ce qui est des travaux spéciaux dans le nettoyage (travaux en nacelle, par exemple). Il pense que la flexibilité est indispensable. Selon lui, la résolution a atteint l'objectif salarial, mais dans les compétences recherchées, elle ne le permet pas.

M. Batou relève que la question des salaires est largement résolue par l'initiative. Il ajoute que la résolution pose la question du salaire et de la précarité. Il rappelle le problème des licenciements, vu que la société ne garde pas le contrat. C'est cette précarité, avec de forts coûts sociaux, qu'il veut éviter. Sur les travaux spécifiques, il imagine qu'il est possible de faire appel à une société extérieure. L'Etat ne va pas nécessairement s'équiper de matériel lourd et sérieux. Il prend l'exemple du nettoyage dans le domaine médical qui demande des compétences. De ce point de vue, avoir toujours les mêmes nettoyeurs, donc une internalisation, est un immense avantage.

M. Batou souhaite que la commission soutienne la résolution et ait une réponse du CE à cette demande. Il pense que ce débat a lieu d'être. Il relève que le salaire minimum a réglé un problème, vu que ce ne sera plus une variable déterminante. Il pense qu'il faut réinternaliser ce domaine.

Discussion interne

Un député S trouverait intéressant d'entendre le département et le service des bâtiments. Il rappelle que la commission a traité de la question des marchés publics.

Le président rappelle la date de dépôt de rapport au 12 janvier 2021. Il trouve cette demande compliquée.

Un député Ve pense qu'il faut traiter l'objet ce soir. Il est étonné que le département n'ait envoyé personne ce soir.

Un député PLR ne soutiendra pas ce texte vu que, selon lui, l'objectif majeur de rémunération est atteint (par l'initiative qui a été votée). Il trouve que c'est une question de vision de l'Etat. Il rappelle que le nettoyage externe permet des postes qui ne sont pas à 100%, ce qui peut permettre des temps partiels ou des revenus plus élevés. A titre personnel, il ne soutiendra pas ce texte. Il aurait voulu entendre l'ODA pour connaître le coût et les salaires. Pour lui, les calculs sont vite faits.

Le même député Ve entend les arguments. Il indique que la flexibilité est possible à l'Etat aussi. Il voit que l'internalisation n'est pas un problème, vu qu'une partie est interne à l'Etat. Il ne comprend pas pourquoi il y a deux catégories de personnel. Il pense qu'il faut renvoyer la résolution.

Un député LC ne soutiendra pas la résolution, car elle date au niveau du dépôt et le salaire minimum a réglé la problématique. Il ne pense pas qu'internaliser coûtera moins qu'externaliser. Il rappelle la quantité d'entreprises de nettoyage sur le canton. Il ose espérer que les 23,14 francs seront payés, ce qui brisera la sous-enchère, point important de la résolution.

Un député S indique que son groupe votera la résolution. Il souscrit aux propos de son collègue Ve. Il pense que c'est une question de principe. Il ne voit pas comment on peut justifier deux catégories de travailleurs pour des tâches consubstantielles à l'activité étatique.

Un député Ve relève les éléments de sécurité. Il recommande fortement de réinternaliser ces services, notamment pour certains lieux.

Le même député S ajoute que la question du nettoyage et de l'internalisation se situe dans un contexte que l'on ne peut pas ignorer. Il rappelle le débat sur le convoyage. Le Grand Conseil a dit que cela devait être exercé par des agents publics et le CE ne comprend pas le message et ne cesse de vouloir maintenir la privatisation. Il souhaite rendre la commission attentive à cela. Il pense qu'il est important de donner un signal clair au CE que le Grand Conseil n'approuve pas ces pratiques.

Un député PLR relève que la gauche ne veut faire aucune économie, quelle que soit l'économie. Sur la résolution, il indique que le CE ne rendra pas de rapport, vu que ce n'est pas son rôle pour une résolution.

Une députée EAG s'accorde à ses collègues S et Ve. Elle est étonnée de voir que ce qui est important, c'est de faire des économies. Elle relève qu'un Etat sans dette n'existe pas. Elle ne veut pas faire de fixation sur les économies. Elle veut un état efficace et juste. Dans le cas présent, elle affirme que les personnes chargées du nettoyage des institutions doivent être de son personnel.

Ce n'est pas un problème d'économie vu le salaire minimum selon elle. Les économies dans ce domaine lui semblent suspectes, voire scandaleuses. Elle veut donner le signal que l'Etat ne doit pas mal payer des personnes qui finissent à l'aide sociale. Elle ne veut pas faire des économies sur les plus pauvres, contrairement aux libéraux. Elle invite la commission à ne pas soutenir une situation aussi indigne.

Un député S souscrit à ces propos. Par rapport aux économies, il relève que c'est une question d'équité salariale. Il rappelle que les libéraux sont les derniers à vouloir faire des économies sur les hauts cadres. Il voit bien que la question, ce n'est pas les économies, mais les politiques salariales. Il se permet de rappeler le vote du budget avec la suppression de l'annuité. Cela lui crève le cœur, vu les mécanismes salariaux prévus.

Un député Ve, sur l'argument économique, ne pense pas que la gauche cherche à dépenser. Il relève qu'externaliser coûte aussi quelque chose (frais administratifs...). Il rappelle qu'une internalisation peut permettre une économie.

Un député PLR se demande ce qui est en faveur du contribuable. Il n'est pas d'accord. Il rappelle la demande de la gauche sur les salaires. Il relève que certains sont externes par pur confort. Il pense que c'est une réalité de management.

Un député Ve indique qu'il y a plein de choses que l'Etat ne fait pas, et heureusement. Ici, on parle d'un secteur internalisé qui a été externalisé. Il concède qu'une résolution n'appelle pas de réponse du CE.

Un député PLR relève, pour les annuités, qu'il y a une loi, mais que ce n'est pas un acquis qui a été supprimé. Il a compris que la gauche voit le salaire de la fonction publique comme le salaire minimum. Il rappelle que l'internalisation de l'aéroport coûte 100 millions par année, vu qu'il ne peut pas avoir la marge de manœuvre nécessaire. Il souhaite que l'Etat prenne la meilleure situation au vu des besoins. Il affirme que, pour certains domaines, c'est mieux que ce soit externe. Selon lui, la question est de savoir quelle est la meilleure attribution des ressources. Il comprend que la gauche veut plus de fonctionnaires, car elle veut des acquis. Il souhaite faire attention, vu la crise, à ne pas discriminer la fonction publique.

Un député S ne peut pas laisser dire qu'il appartient au Grand Conseil de savoir s'il faut appliquer les mécanismes salariaux. Il rend attentif au fait que le droit ordinaire prévoit l'annuité. Quand le parlement prend la décision qui a été la dernière, il a suspendu le droit ordinaire. Donc, si on ne veut plus de ces mécanismes salariaux, il faut changer la loi. Il ne peut pas laisser dire non plus que la fonction publique ne permet aucune souplesse. Il affirme que la preuve

est différente, vu qu'il y a du personnel internalisé. Il relève que ce sont des activités régulières et non pas ponctuelles.

Un député MCG indique qu'ils voulaient suivre la résolution, vu qu'il est évident que les résidents doivent pouvoir vivre dignement, mais depuis que la loi avec le salaire minimum a été acceptée, la donne a changé tout comme leur position. Du moment que la loi a été votée et les salaires minimaux appliqués, le MCG ne votera pas cette résolution.

Vote

Le président met aux voix la R 841-A :

Oui : 6 (3 S, 2 Ve, 1 EAG)

Non : 9 (4 PLR, 1 UDC, 2 MCG, 2 PDC)

Abstentions : –

La R 841 est refusée.

R 841-B – Séance du lundi 7 octobre 2024

Le président s'enquiert des demandes d'audition.

Un commissaire Ve désire entendre l'OCBA afin de prendre connaissance de la situation.

Un commissaire PLR souhaite connaître les surcoûts engendrés par une éventuelle internalisation. Il approuve l'audition de l'OCBA.

La commission accepte cette audition.

Séance du lundi 4 novembre 2024

Audition de M^{me} Carole Gueorguiev, directrice générale, de M^{me} Aurélie Capon, directrice de la direction transversale et support, de M^{me} Christina Winkler-Dubois, cheffe du service STE-DIP, et de M^{me} Sandra Bozon, experte marchés publics, OCBA

M^{me} Gueorguiev présente brièvement l'OCBA. L'office compte 1700 bâtiments, pour une surface de 2 millions de mètres carrés, et une valeur de 10 milliards de francs. L'OCBA regroupe 273 collaborateurs. La forte augmentation de personnel et d'argent sous gestion est due à la loi sur la transition écologique. 70% de la taille du parc représentent les bâtiments en lien avec la formation, contre 20% seulement pour les bâtiments administratifs. Le patrimoine s'élève donc à 10 milliards, avec 200 millions d'investissements par an, et 5,5 milliards d'investissements nets dans le plan 2025-2034. Pour l'exploitation, il y a 13 000 demandes d'interventions et d'entretiens courant

de la part d'utilisateurs, et 3800 contrats actifs en maintenance et entretien. L'Etat est également locataire de certaines surfaces qu'il occupe, ce qui représente 280 baux sous gestion. L'OCBA met également à disposition des surfaces pour 940 baux sous gestion.

M^{me} Capon revient sur le contexte. En avril 2008, le Conseil d'Etat a validé le premier plan de mesures pour établir l'équilibre du compte de fonctionnement. La mesure numéro 37 a été intitulée « confier au secteur privé les tâches de maintenance et de surveillance des bâtiments administratifs ». Elle prévoyait de remplacer les départs à la retraite des nettoyeurs par des contrats externes dès 2008, et cela était applicable pour toutes les nouvelles constructions et locations. La mesure a été mise en place par l'OCBA dès 2008. De tout temps, l'Etat de Genève travaille aussi bien avec des forces internes qu'externes pour les prestations de nettoyage. Aujourd'hui, il emploie 43 concierges et 32 nettoyeurs. Les concierges travaillent principalement dans les bâtiments de formation, ou dans des bâtiments emblématiques comme les locaux de la Vieille-Ville et au sein du Palais de justice. Les postes de concierges sont systématiquement repourvus, et l'Etat travaille avec 34 entreprises de nettoyages distinctes, et a environ 270 contrats pour un total de 21 millions de francs. En 2020, l'adoption du salaire minimum a permis d'atténuer fortement le risque de dumping salarial. Les entreprises de nettoyage ne respectant pas les conditions de travail en vigueur à Genève sont sanctionnées par l'OCIRT et sont exclues des marchés publics pour une durée de 2 à 5 ans.

M^{me} Bozon indique que l'OCBA a déjà été interpellée par rapport aux critères d'adjudication, et avait mis en place un groupe de travail en septembre 2015, qui a duré une année et demie. En 2017, une conférence de presse s'est tenue pour expliquer les travaux effectués en partenariat avec l'AGENS et les différents syndicats. Les conditions des dossiers d'appel d'offres ont été améliorées, de même que la charge des documents dans les dossiers, ainsi que les critères d'adjudication. En 2015, le critère du prix représentait 40%, et l'OCBA s'était engagé à diminuer son importance. Il est aujourd'hui de 25%. Le nombre d'heures a été augmenté, de même que la formation et l'expérience. La formation professionnelle correspond aux apprentis. De fait, l'offre la moins chère n'est pas forcément celle adjugée.

M^{me} Winkler-Dubois présente les comparaisons entre les travailleurs internes et externes. Le prix horaire moyen estimé pour une heure de nettoyage chez le prestataire externe est de 42,25 francs TTC, et il inclut le coût des machines, l'équipement et les produits. Pour les nettoyeurs de l'Etat, le prix est de 59,75 francs TTC, sans le coût de machines, leur stockage, leur acheminement et l'équipement. Aujourd'hui, les dépenses annuelles pour le

nettoyage externe s'élèvent à 20,4 millions de francs. Le coût d'une internalisation de 292 employés s'élèverait à 25,6 millions.

M^{me} Bozon s'exprime au sujet de la reprise des nettoyeurs par l'entreprise adjudicatrice. Il est vrai qu'une nouvelle entreprise n'a pas l'obligation de reprendre le personnel en place, mais l'Etat l'incite fortement dans le cahier des charges à reprendre ce personnel et laisse du temps afin que la passation entre l'ancienne et la nouvelle entreprise se fasse en douceur. Normalement, les contrats contiennent un préavis de 3 mois, mais l'OCBA laisse jusqu'à 6 mois, soit selon le site de 3 mois en 3 mois. Au niveau de la confidentialité, les lieux sensibles sont entretenus par du personnel de l'Etat, comme pour l'Hôtel de Ville. Le cahier des charges des appels d'offres contient une clause de confidentialité. Les nettoyeurs ne peuvent pas accéder à un bureau si des affaires restent dessus.

M^{me} Capon conclut que l'OCBA poursuit l'utilisation des ressources internes et externes pour l'entretien des bâtiments dont il a la gestion, et a mis en place des garde-fous afin de garantir les meilleures conditions sociales, à savoir des délais de résiliation plus longs, l'encouragement de la reprise du personnel, et la pondération du critère du prix à 25%. La responsabilisation sociale de l'Etat passe par des CCT et du salaire minimum. Il a le devoir de respecter une saine gestion des deniers publics et de lutter contre la sous-enchère salariale.

Un député PLR souhaite avoir la confirmation que les 25,6 millions évoqués pour l'internalisation ne contiennent pas les machines, les produits et les amortissements, et, si tel est le cas, il désire une estimation des autres coûts.

M^{me} Winkler-Dubois confirme que le chiffre serait en effet plus élevé. Elle donnera les chiffres dans un deuxième temps.

Le même député PLR indique que le problème de la résolution est qu'elle a été déposée avant la votation sur le salaire minimum. Il aimerait une estimation des coûts avant le salaire minimum, et savoir si les 20,4 millions et les 25,6 millions sont à nombre d'heures égales. La flexibilité des externes n'est pas celle de l'Etat, et le risque existe de devoir employer une personne à 100% pour une tâche qui n'occuperait que 70%.

M^{me} Bozon précise qu'il est question de 292 ETP, alors qu'aujourd'hui certains travailleurs externes ne viennent que 2 heures sur un site. L'Etat ne pourra pas embaucher un travailleur pour 2 heures, et la personne devra donc faire plusieurs fois 2 heures sur des sites différents. La gestion serait compliquée.

M^{me} Bozon confirme que les bâtiments sont en général nettoyés après le départ des collaborateurs, hormis pour les WC. Le travail de jour est étudié,

car il permet un contrôle qualité et une meilleure estime du nettoyeur qui peut côtoyer les gens.

Le même député PLR demande quelle serait la plus-value d'une internalisation.

M^{me} Bozon ne peut répondre.

Un député S souhaite savoir quelles sont la fonction et la classe salariale de nettoyeur, et pour combien d'années les contrats sont octroyés dans l'adjudication publique.

M^{me} Winkler-Dubois répond qu'il s'agit de la classe 4, et que les contrats durent 4 ans.

Le même député S est étonné de cette réponse, alors que la classe 8 est de 28,4 francs de l'heure. Il a en outre trouvé intéressant l'aspect du travail de jour, et se demande s'il ne s'agirait pas d'une plus-value à l'internalisation. Il y a en effet beaucoup de rotation avec les contrats externes, et le contact humain manque.

M^{me} Winkler-Dubois estime que le lien se crée aussi avec les employés d'entreprises externes. Les nettoyeurs dans les cycles et les collèges ont à chaque fois été repris par les sociétés qui ont obtenu le mandat. Les entreprises ont intérêt à conserver les nettoyeurs présents, car ils connaissent les locaux et sont donc plus efficaces.

M^{me} Winkler-Dubois indique que les agents d'exploitations sont dans les classes 9 et 10. Pour tous les nouveaux recrutements, un CFC d'agent d'exploitation est demandé, et le cahier des charges est plus technique. Ils supervisent les équipes de nettoyage et peuvent faire les demandes d'interventions ainsi que des petits travaux.

M^{me} Gueorguiev ajoute que tous les travailleurs rattachés à l'OCBA ont la même classe. Le salaire dépend des annuités.

Un député Ve demande ce qu'il en est des HES-SO. De plus, il suppose que les nettoyeurs ne travaillent pas pendant les heures de cours, et, par conséquent, ce personnel doit travailler le soir, même s'il s'agit d'employés de l'Etat.

M^{me} Winkler-Dubois déclare que les HES ont leurs propres services. Les nettoyeurs travaillent en général de 6h à 10h et de 15h à 19h. Ils croisent donc les élèves, sans les déranger.

Le même député Ve comprend qu'il n'est pas utile d'avoir du personnel internalisé pour 2 heures de nettoyage, mais il serait possible d'entrer en matière sur une gestion différenciée, selon la taille du bâtiment, par exemple pour l'OCSIN ou le bâtiment du SPMi.

M^{me} Bozon pense que cela ne changera rien aux coûts, car il n'y aura pas assez à faire.

Un député MCG estime que la durée des contrats sur 4 ans est trop courte. La polémique qui avait donné lieu à la résolution est qu'un établissement scolaire avait dû se séparer de certains nettoyeurs. La durée pourrait être augmentée, quitte à accroître les contrôles de qualité. De plus, il y aurait sans doute un intérêt à internaliser le personnel dans des lieux sensibles tels que l'Hôtel des finances, l'OCSIN ou les hôtels de police.

M^{me} Capon répond que l'OCBA effectue des contrôles qualité sur site.

M^{me} Bozon ajoute que les bureaux doivent être vidés de tous documents, sinon le contrat stipule que le nettoyage n'est pas effectué. En règle générale, pour un accord-cadre relevant des marchés publics (secteur des services et fournitures), la durée est de 48 mois ou 4 ans, prolongeable au maximum 1 an. Le nouvel AIMP 2019 ne changera pas ce point.

M^{me} Gueorguiev précise qu'un certain nombre de contrôles s'effectuent en amont pour l'accès aux bâtiments sensibles. Aucun problème n'a été relevé à ce sujet.

Un député LJS souhaite savoir si le coût des appels d'offres tous les 4 ans peut être mis en corrélation avec le coût de l'encadrement supplémentaire nécessaire à l'internalisation du personnel.

M^{me} Gueorguiev déclare qu'il ne s'agirait pas d'un coût comparable.

Une députée PLR demande si les concierges des établissements scolaires bénéficient d'un logement de fonction, et si cela peut poser problème lors des départs à la retraite.

M^{me} Winkler-Dubois rapporte que la majorité des concierges habitent sur site, sauf deux exceptions. Les nouveaux agents d'exploitation sont ravis de ce système, car les loyers sont très compétitifs par rapport au marché genevois. Ils ont aussi une certaine fierté à s'occuper de « leur » bâtiment. Il est en effet difficile de quitter un logement à loyer modéré lors de la retraite. La plupart des concierges repartent dans leur pays, ou ont prévu une solution.

La même députée relève donc que les contrats sont liés à un logement de fonction à un loyer inférieur au prix du marché, ce qui pose problème à la sortie.

Une députée S se pose la question de la fréquence de nettoyage des bureaux demandée aux prestataires externes.

M^{me} Capon indique que les sanitaires sont en tout cas nettoyés tous les jours. Ensuite, cela dépend si le lieu est public ou non, et du type de bâtiment.

La même députée S demande si un regard est porté par l'Etat sur le niveau de formation des employés de prestataires externes.

M^{me} Bozon répond que l'Etat vérifie la formation, et pour certains postes les nettoyeurs doivent avoir un CFC.

Cette même députée S revient sur la classe des agents de propreté. Pour la classe 4, avec l'annuité la plus haute, le tarif s'élève à 36,25 francs de l'heure, et à 45 francs avec les charges de l'employeur. Elle ne comprend donc pas le montant évoqué précédemment.

M^{me} Winkler-Dubois indique que ce montant inclut les remplacements, car le taux d'absentéisme dans le nettoyage à l'Etat est de 7,8%.

M^{me} Gueorguiev ajoute qu'une entreprise externe offre la continuité de la prestation.

Le président remercie les auditionnées et les libère.

Séance du lundi 18 novembre 2024

Audition de M^{me} Isabelle Coral, secrétaire patronale, AGENS, et de M. Marco Jan, trésorier et membre du comité AGENS

M^{me} Coral explique que l'association regroupe 66 membres pour une masse salariale annuelle de plus de 200 millions. Le secteur est réglementé par une CCT étendue à toute la Romandie, qui vient d'être renégociée jusqu'à 2028. Elle prévoit une indexation de 0,5% par année en plus du salaire minimum. Une commission paritaire romande et une commission genevoise surveillent l'application de la CCT. Le bureau de contrôle a effectué en 2023 471 contrôles sur le terrain et 45 contrôles fiduciaires sur 204 entreprises et plus de 1200 travailleurs. De plus, la commission paritaire a mis en place des contrôles à blanc pour que les entreprises puissent demander à être contrôlées dans le but de se mettre en conformité sans être sanctionnées.

M. Jan ajoute que l'association ne fait pas que du nettoyage mais aussi de la formation avec une Ecole genevoise de la propreté et une Maison romande de la propreté à Lausanne. L'école genevoise forme 600 personnes par année. Une solution de branche a été mise en place pour la santé et la sécurité au travail. Elle fonctionne avec 150 membres en Suisse romande. Dans l'attribution des marchés publics aujourd'hui, le critère prix n'est pas le plus important, car il ne représente que 25% de la prise de décision. Le nombre d'heures, l'organisation et le côté sociétal rentrent en ligne de compte. Il y a une grande stabilité dans le secteur, car les collaborateurs restent en poste lors d'un changement de contrat. Par exemple, M. Jan a perdu deux marchés cette année, mais ses collaborateurs ont été repris par le nouvel employeur. Aucune

entreprise n'a intérêt à perdre le savoir-faire et l'expérience. Cette pratique a lieu pour tous les marchés de l'Etat.

M^{me} Coral précise au sujet de la formation que tous les employés qui sont soumis au paiement de la cotisation professionnelle bénéficient d'une formation gratuite à l'Ecole de la propreté. Pendant qu'ils suivent la formation, ils sont payés par l'employeur et ce dernier récupère une partie du salaire par l'intermédiaire des fonds paritaires et par la FFPC. De la même manière, pour les entreprises membres de l'AGENS qui décident d'adhérer à la solution de branche en santé et sécurité au travail, la formation de base est gratuite. Au sujet de la sous-traitance, cette problématique n'existe pas, car les entreprises n'ont pas le droit de sous-traiter pour un marché public.

M. Jan confirme que la sous-traitance est interdite à l'Etat, et qu'il n'y a donc pas de sous-enchère. Le bureau de contrôle s'assure du respect de cette clause. Le secteur a fait un gros travail depuis plusieurs années pour la mise en place de contrôles stricts.

M^{me} Coral ajoute que tous les employés absents sont remplacés immédiatement sur le site. Les remplacements sont plus compliqués à l'Etat.

Un député PLR demande si l'Ecole de la propreté accepte aussi des employés issus d'entreprises non membres de l'AGENS.

M^{me} Coral répond que ces employés sont acceptés, mais doivent payer la formation. Leur entreprise ne peut pas récupérer des fonds.

Le même député s'enquiert de la gestion des pics d'activité. Il suppose que la plupart des travaux de nettoyage s'effectuent en dehors des heures de travail de collaborateurs de l'Etat, et se demande s'il serait simple de mettre en place une structure permettant le travail de jour. De plus, il souhaite savoir si l'Etat pourrait effectuer lui-même les travaux spéciaux comme le nettoyage des façades, comment la sécurité au travail est gérée par l'AGENS et comment les concierges des établissements publics sont formés sur cette problématique.

M. Jan répond que la présence en journée existe déjà pour certains clients, car c'est plus intéressant pour l'employé. Ce n'est pas toujours possible, comme au Palais de justice pour les salles d'audience, les violons et les prisons. Pour la sécurité au travail, l'association regroupe des professionnels, et possède des écoles et un savoir-faire technique, comme pour les travaux en façade. Il existe deux catégories dans le nettoyage, à savoir l'entretien et les travaux spéciaux effectués par des professionnels. L'Etat ne possède a priori pas le savoir-faire pour les travaux spéciaux. L'AGENS offre des gens formés pour les remplacements, et une flexibilité que l'Etat ne peut pas avoir.

Le même député PLR comprend que l'AGENS n'est pas favorable à la résolution, et qu'elle engendrerait une baisse de la qualité des prestations.

M. Jan confirme qu'il y aura une perte de compétences, car l'association travaille par exemple avec des produits spécifiques pour les différents matériaux qui nécessitent une formation. De plus, par expérience, l'internalisation des concierges de la Ville de Genève a été un désastre social, car aucun concierge en place n'a été repris.

Un député S se réfère à l'audition de l'OCBA qui avait indiqué que la durée des contrats pour les mandats de l'Etat était de 4 ans, et il demande si la possibilité existe de renouveler le contrat à la même entreprise.

M. Jan croit savoir que la possibilité existe, mais que l'Etat a plutôt pour habitude de changer d'entreprise. Le renouvellement d'un mandat ne signifie pas forcément le changement du personnel, car les travailleurs restent en poste. Lorsqu'il a perdu le marché des HUG, 80 collaborateurs de M. Jan ont été repris par la nouvelle entreprise. Les marchés publics changent effectivement, mais sur le terrain le personnel ne change pas.

Une députée S se demande ce qu'il advient du salaire et des annuités lors d'une passation du personnel, et si les travailleurs doivent à nouveau postuler, signer un nouveau contrat, et peut-être perdre leur taux d'ancienneté.

M. Jan répond que le salaire est lié à l'expérience dans le domaine et non dans une entreprise. La CCT ne prévoit pas d'annuités pour les années d'expérience. Le salaire minimum à Genève est presque le salaire de base pour les collaborateurs du nettoyage. Néanmoins, il a été décidé de réévaluer plus haut le salaire minimum dans la CCT. Certains collaborateurs au bénéfice d'une prime avec une précédente entreprise ont été repris par M. Jan avec une prime plus élevée.

Une députée S demande quels sont les pourcentages de travail dans le cadre des mandats de l'Etat.

M. Jan explique que la branche connaît des changements importants, le travail en journée étant privilégié. Néanmoins, certains lieux de travail ne le permettent pas, comme le Palais de justice. Pour les EPI et la Fondation des parkings, les emplois sont à plein temps.

Un député Ve s'enquiert de la proportion des travailleurs voltigeurs.

M. Jan répond que la CCT rend obligatoire d'établir à l'avance le temps et le lieu de travail. Les travailleurs ne passent pas d'un lieu à l'autre, et savent où ils vont travailler. Les remplaçants sont payés davantage, mais sont au nombre de 5 sur 700 dans son entreprise, et sont formés pour les postes qu'ils vont occuper. Les travailleurs sont attribués à un emplacement, hormis pour les travaux spéciaux comme le nettoyage des façades.

Le même député Ve se demande si les interactions entre le personnel de l'Etat et le personnel des entreprises de l'AGENS sont bonnes.

M. Jan indique qu'il n'y a jamais eu de problème.

Le président remercie les auditionnés et les libère.

Discussion interne

Un député PLR propose d'auditionner la Ville de Genève au sujet de l'internalisation des concierges, de même que le DIN pour l'internalisation du convoiage et de la BSA, afin de connaître la différence de coût. L'internalisation du personnel de sûreté de l'aéroport est aussi en suspens, mais LJS a demandé le renvoi en commission pour faire le point. Il ne s'agirait pas de péjorer le secteur sans qu'il y ait une plus-value. Le privé fait apparemment mieux que l'Etat, et il n'y a aucune raison d'internaliser, hormis pour des questions financières. En ce sens, l'audition du DIN serait intéressante, car l'internalisation du convoiage entre Champ-Dollon et l'hôpital a rendu nécessaire d'avoir 5 personnes disponibles en permanence qui attendent l'hospitalisation d'un détenu.

Une députée S n'est pas contre l'audition de la Ville de Genève pour l'internalisation des concierges, mais le nombre de collaborateurs concernés est bien plus élevé que pour la BSA.

Un député PLR indique que la BSA représente 79 ETP.

Un député S juge inutile d'auditionner chaque entité qui a connu une internalisation. Le coût est plus élevé, c'est un fait connu.

Un député Ve déclare que la commission de contrôle de gestion est en train de s'occuper de l'affaire de la BSA, et qu'il faudrait éviter des doublons. Personnellement, il pense qu'il est inutile d'internaliser pour des tâches de 2 heures, et qu'il faudrait amender le texte pour internaliser uniquement les tâches qui sont attribuées à un emplacement précis.

Un député UDC indique qu'au vu des nombreuses auditions qui ont déjà été réalisées et des nombreux procès-verbaux relatifs à cette résolution, le groupe UDC serait favorable à un vote rapide, mais n'est pas fermé à d'autres auditions.

Un député LJS juge les auditions passées suffisantes, et il précise que le groupe LJS n'a jamais fait part de son souhait d'internaliser, mais a demandé le renvoi en commission pour avoir une clarification, car il n'avait pas participé au débat précédent et que le salaire minimum est entré en vigueur entre-temps.

Un député Ve mentionne qu'il est de coutume dans cette commission d'auditionner la partie patronale et la partie syndicale. Certains éléments

apportés par la partie patronale demandent confirmation par la Ville de Genève et par les syndicats. Au sujet des autres internalisations, des auditions supplémentaires ne sont pas nécessaires.

Un député PLR rappelle que la commission est maîtresse de son agenda et n'est astreinte à aucune audition. Néanmoins, le partenariat social étant effectivement important, l'audition des syndicats peut être acceptée par le groupe PLR.

Le président demande si la commission accepte l'audition des syndicats.

La commission accepte.

Séance du lundi 10 mars 2025

Audition de MM. José Sebastiao et Thierry Horner, membres de la CGAS, et de M^{me} Olfa Guarmezi, agente d'entretien

Le président souhaite la bienvenue aux auditionnés et leur cède la parole.

M. Horner rappelle que l'internalisation du nettoyage des bâtiments publics est une revendication de longue date des syndicats. Historiquement, le nettoyage était assuré par des employés de l'Etat avant d'être externalisé auprès d'entreprises privées. Cette externalisation a conduit à une précarisation croissante des travailleurs, particulièrement en matière de salaires, de cadence et de conditions de travail. Il souligne que le secteur du nettoyage est majoritairement féminin, avec 80% de femmes occupant ces postes. Ces employées travaillent souvent à temps partiel, voire très partiel, avec des horaires fragmentés (matin, midi, soir), les obligeant à se déplacer d'un site à l'autre. Cette charge entraîne du stress et une augmentation des cas de burn-out. De plus, en raison du faible nombre d'heures travaillées, beaucoup ne cotisent pas au deuxième pilier, ce qui compromet leur retraite. Sur le plan économique, M. Horner questionne la rentabilité de l'externalisation. Le renouvellement fréquent des marchés publics (tous les deux à trois ans) génère une instabilité pour les travailleurs et une charge administrative importante pour l'Etat. Il évoque également les salaires des agents d'entretien (classe 4, environ 26 francs/heure) et suggère une analyse plus approfondie du coût comparatif entre externalisation et internalisation. En conclusion, il insiste sur la précarité de l'emploi, l'instabilité professionnelle liée aux remises en concurrence des marchés et la responsabilité sociale de l'Etat dans ce secteur. Il estime que l'internalisation permettrait de garantir des conditions de travail plus dignes. Il passe ensuite la parole à son collègue pour présenter des exemples concrets.

M. Sebastiao explique qu'ils ont agi sur plusieurs secteurs dans les départements de M^{me} Hiltbold et de M. Apothéloz. Il constate des cas avec une réduction des heures de nettoyage (passant de 3 heures à 2 heures et demie) ainsi qu'une diminution du personnel, ce qui accroît la charge de travail des agents. Cette intensification des cadences a entraîné une hausse significative des arrêts maladie pour cause de burn-out. Il souligne que ces conditions de travail affectent principalement les femmes, qui doivent cumuler leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale. Il réaffirme la responsabilité sociale de l'Etat et plaide pour l'internalisation du nettoyage comme une mesure essentielle pour lutter contre la précarisation des femmes dans le monde du travail.

M^{me} Guarmezi, nettoyeuse depuis plus de dix ans, témoigne des difficultés du secteur. Elle confirme que la majorité des travailleurs sont des femmes, contraintes de travailler tôt le matin et tard le soir sur plusieurs sites, ce qui génère une forte précarité. Elle explique que le volume horaire de travail, limité à 2 à 4 heures par jour, ne permet pas de subvenir aux besoins essentiels, obligeant de nombreuses personnes à recourir aux aides sociales, une situation qu'elle considère comme non souhaitable.

Sur le plan personnel, elle indique avoir tenté d'améliorer sa situation en obtenant un CFC. Cependant, cela ne lui a pas permis d'accéder à un emploi stable, car les entreprises du secteur imposent systématiquement des contrats à temps partiel, rendant impossible l'obtention d'un poste à 100%. Cette précarité salariale empêche de couvrir les besoins d'une famille. Elle constate une dégradation continue des conditions de travail dans le secteur du nettoyage. Lorsque les entreprises réduisent les heures de prestation, les travailleurs doivent maintenir le même niveau d'exigence en moins de temps, tout en percevant un salaire encore plus faible. Elle déplore que la situation empire et que le secteur se précarise davantage.

En tant que mère, elle exprime son inquiétude quant à l'avenir, expliquant qu'elle ne parvient pas à s'en sortir avec les seuls emplois disponibles, tous à temps partiel, et que, même avec un CFC, sa situation ne s'est pas améliorée. Elle conclut en insistant sur la réalité alarmante du marché du travail dans ce secteur.

Le président les remercie de leur présentation.

Un député PLR remercie les intervenants de leur présence et de leur témoignage. Il interroge M^{me} Guarmezi sur son parcours professionnel et les employeurs pour lesquels elle a travaillé.

M^{me} Guarmezi indique avoir travaillé pour plusieurs employeurs.

Le même député PLR lui demande si les entreprises qui l'employaient, à la demande de leurs mandataires, exigeaient davantage de travail en moins d'heures rémunérées, et si cela concernait les prestations commandées par l'Etat, avec le même cahier des charges.

M^{me} Guarmezi confirme que, bien que les horaires aient été réduits, les prestations demandées restaient inchangées. Les travailleurs doivent s'adapter aux nouvelles conditions imposées, faute de quoi ils risquent un licenciement.

Ce même député PLR interroge les intervenants sur leur demande d'internalisation des prestations de nettoyage. Il questionne la faisabilité d'une telle mesure, notamment sur l'organisation du travail. Il note que 292 collaborateurs supplémentaires seraient nécessaires pour assurer ces missions et il demande comment structurer l'activité de ces travailleurs s'ils ne sont pas employés à temps partiel ou s'ils ne peuvent pas être affectés à plusieurs sites.

M. Sebastiao cite l'exemple du nettoyage des écoles et des établissements de l'Hospice général, où les heures de travail ont été réduites de 3 heures à 2 heures et demie, impactant directement les agents. Il rappelle que l'Etat externalise actuellement ces prestations et que leur demande porte sur une internalisation des mandats. Il questionne la nécessité pour les nettoyeurs de travailler pour une entreprise privée plutôt que pour l'Etat directement. Actuellement, ces travailleurs cumulent plusieurs emplois pour des employeurs différents, sans bénéficier de droits sociaux adéquats, notamment en matière de deuxième pilier. Il s'interroge sur la réelle rentabilité de l'externalisation pour l'Etat et souligne qu'il ne s'agit pas de demander des emplois à 100%, mais d'assurer une meilleure gestion des postes et des conditions de travail en intégrant ces missions.

M. Horner insiste sur le fait que l'internalisation permettrait d'organiser le travail de manière plus stable, avec des emplois structurés plutôt que fragmentés. Il évoque un précédent combat syndical concernant le nettoyage des toilettes publiques en 2019 : initialement, les travailleurs étaient employés à 100%, mais, avec le temps, la charge de travail a été réduite à des temps partiels, aboutissant à des salaires insuffisants (environ 2800 francs par mois). Après une longue lutte, ces nettoyeurs ont été internalisés et sont désormais employés par la Ville, bénéficiant de meilleures conditions salariales et contractuelles.

Il souligne que la précarité du secteur résulte de la logique de marché et de la concurrence entre entreprises, qui doivent réduire leurs coûts en comprimant les cadences et les temps de travail. En conséquence, les travailleurs subissent un stress constant, des risques accrus de maladies professionnelles et une

instabilité chronique de l'emploi. Il appelle l'Etat à jouer son rôle en tant qu'employeur responsable et à garantir de bonnes conditions de travail aux agents d'entretien.

Le député PLR relève que le débat porte essentiellement sur les conditions salariales. Il rappelle que les syndicats négocient avec les entreprises des conventions collectives de travail et il interroge les intervenants sur les limites de ces négociations. Il demande si une simple augmentation des salaires et des engagements à 100% dans le secteur privé suffirait à résoudre le problème, et où s'arrêterait la logique d'internalisation.

M. Horner reconnaît qu'il est difficile d'appliquer une logique uniforme d'internalisation à toutes les professions. Cependant, il rappelle que les nettoyeurs sont souvent isolés sur leurs lieux de travail, ce qui rend leur situation particulièrement précaire. Concernant la question des salaires, il affirme que, même avec de meilleures CCT, la fragmentation des horaires et l'instabilité de l'emploi restent des problèmes majeurs. Il souligne que l'Etat dispose aujourd'hui des ressources nécessaires pour internaliser le nettoyage, et que les arguments économiques ayant justifié l'externalisation il y a 30 ans ne sont plus pertinents. Il rappelle que des internalisations ont déjà été mises en place de manière ponctuelle et que la demande porte sur une généralisation de cette politique afin d'améliorer durablement les conditions de travail dans ce secteur.

Un député MCG reconnaît que les employés du secteur du nettoyage sont souvent laissés de côté et confrontés à des situations précaires. Il interroge les intervenants sur les conséquences des changements fréquents d'entreprises, notamment en matière de négociation salariale et de pression à la baisse sur les coûts.

M^{me} Guarmezi explique qu'en cas de changement de prestataire, la nouvelle entreprise peut, dans certains cas, reprendre une partie des anciens employés, mais cela reste rare. La plupart du temps, la société nouvellement mandatée arrive avec son propre personnel. Si certains travailleurs sont repris, ils doivent alors s'adapter aux nouvelles conditions de travail et aux nouveaux contrats imposés.

M. Horner souligne que M^{me} Guarmezi a travaillé pour de nombreuses entreprises de nettoyage, entre 20 et 25. Il constate que, lorsqu'une entreprise remporte un marché, elle privilégie son propre personnel et n'intègre que partiellement l'ancienne équipe. La gestion des cadences et des horaires est souvent ajustée pour optimiser les coûts.

Le même député MCG observe que cette logique de mise en concurrence fait des employés une variable d'ajustement. Il demande comment ces

travailleurs parviennent à s'en sortir et s'ils doivent systématiquement cumuler plusieurs emplois.

M^{me} Guarmezi confirme qu'il est nécessaire de cumuler les heures de travail avec différentes entreprises pour atteindre un revenu suffisant. Cependant, cela s'avère compliqué, car les emplois proposés sont souvent sur plusieurs sites, avec des horaires décalés (tôt le matin et tard le soir), ce qui ne facilite pas l'organisation.

Ce même député note que cette précarité rend la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale particulièrement difficile, notamment en raison de l'incertitude permanente liée aux contrats et aux horaires fluctuants. Il demande si un emploi partiel mais fixe avec l'Etat, par exemple 15 heures par semaine, pourrait offrir une certaine sécurité tout en permettant de compléter avec d'autres employeurs.

M^{me} Guarmezi reconnaît que le travail au sein de l'Etat est plus structuré et stable que dans le secteur privé.

M. Sebastiao ajoute que même un engagement à raison de trois heures par jour avec l'Etat constituerait déjà une amélioration significative en termes de stabilité.

M. Horner souligne que l'externalisation actuelle crée un effet de vase communicant entre les marchés publics et privés, ce qui accentue la précarisation des travailleurs.

M. Sebastiao évoque la difficulté de valoriser les CFC dans le secteur du nettoyage.

M^{me} Guarmezi précise que l'un des avantages de travailler pour l'Etat est que ce dernier exige une qualification des employés, ce qui favorise une certaine reconnaissance des compétences. A l'inverse, les entreprises privées cherchent avant tout à minimiser leurs coûts et privilégient donc les travailleurs les moins qualifiés, qui ont des salaires plus bas.

Le même député MCG interroge les intervenants sur la répartition du travail dans les entreprises privées. Il demande si les travailleurs changent systématiquement d'entreprise pour chaque site.

M^{me} Guarmezi précise que ce n'est pas forcément le cas. Un employé peut travailler pour la même entreprise, mais être affecté à différents sites, selon les besoins et les contrats détenus par celle-ci.

Un député Ve interroge les intervenants sur les marges réalisées par les entreprises privées de nettoyage et sur l'éventualité que l'internalisation soit plus avantageuse financièrement pour l'Etat. Il cite l'exemple d'une commune où un calcul similaire a démontré que la sous-traitance représentait une perte

financière significative, conduisant à une réinternalisation partielle du personnel.

M. Horner confirme que cette comparaison est faisable et il cite l'exemple d'une analyse menée avec la Ville. Les chiffres disponibles montraient un surcoût lié à l'externalisation, bien que le bénéfice dégagé par les entreprises privées ne soit pas toujours aussi important qu'imaginé. Il rappelle cependant que l'impact financier ne se limite pas à la seule question des marges, mais qu'il faut aussi tenir compte des coûts à long terme pour la collectivité, notamment en lien avec les maladies professionnelles et l'épuisement des travailleurs.

Le même député Ve souligne que l'Etat doit avant tout garantir des locaux correctement nettoyés. Il relève que, dans le cadre de l'externalisation du nettoyage des écoles, un turnover important a été observé, entraînant une baisse de la qualité du service, une pression accrue sur les travailleurs et une insatisfaction générale des usagers et des employés. Il demande si cette situation est également constatée par les intervenants.

M. Sebastiao confirme que le taux d'absentéisme dans le secteur est extrêmement élevé et que les cas de burn-out ont explosé. Il ajoute que cette précarisation impacte directement la qualité du travail fourni. Sur le plan financier, il rappelle que, même en cumulant plusieurs emplois, les travailleurs du secteur se retrouvent dans une situation paradoxale : trop riches pour bénéficier des aides sociales mais trop pauvres pour subvenir correctement à leurs besoins.

M. Horner illustre la dégradation des conditions de travail en évoquant un cas récent : un agent de nettoyage affecté à l'hôpital devait entretenir 40 bureaux en seulement 2 heures. Il souligne que de telles exigences ont inévitablement un impact sur la qualité du nettoyage. Il rappelle que le phénomène s'est généralisé avec l'externalisation : alors qu'un travail nécessitait auparavant 2 heures dans le secteur public, il est désormais exigé en 1 heure et demie dans le privé.

Ce même député se dit surpris par les propos de M^{me} Guarmezi concernant la valorisation du CFC et s'étonne qu'avoir suivi une formation puisse, dans certains cas, constituer un désavantage.

M^{me} Guarmezi explique qu'elle a été licenciée immédiatement après l'obtention de son CFC.

Il s'inquiète du fait que les entreprises de nettoyage ne semblent pas encourager la formation professionnelle et ne favorisent pas l'embauche de travailleurs qualifiés. Il note que, contrairement à l'attente générale selon laquelle les entreprises locales devraient contribuer à la formation et à

l'amélioration des compétences de leur personnel, la réalité est toute autre : non seulement la formation est peu valorisée, mais elle peut même constituer un frein à l'embauche.

M. Horner confirme que cette réalité est objectivable par les chiffres. Il suggère d'analyser combien de personnes suivent une formation dans ce secteur chaque année et combien sont effectivement engagées avec un CFC. Il rappelle que l'Etat, lorsqu'il embauche directement, exige souvent un CFC, mais que ce n'est pas le cas des entreprises privées, même pour les grandes structures comptant plusieurs centaines d'employés.

Un député Ve souligne que de nombreux employés du secteur du nettoyage dans les entreprises privées peuvent être considérés comme des *working poor*. Il précise que ces travailleurs, bien qu'employés à 80%, ne peuvent pas toujours bénéficier des aides sociales. Il demande s'il existe des statistiques sur ce phénomène et relève que, d'un point de vue économique, l'Etat ne réalise pas forcément d'économies en externalisant ces services : ce qu'il ne verse pas en salaires finit par être compensé par des prestations sociales.

M. Horner reconnaît que ces données ne sont pas directement disponibles, mais qu'elles pourraient être obtenues. Il cite un article récent de l'Hospice général mentionnant que de nombreuses personnes éligibles aux aides sociales ne les sollicitent pas, ce qui masque en partie l'ampleur réelle du problème.

Un autre député Ve demande si les intervenants admettraient certaines exceptions à leur demande d'internalisation, notamment pour des travaux nécessitant une expertise technique spécifique, comme le nettoyage des vitres avec des nacelles, qui pourrait être confié à des entreprises spécialisées.

M. Sebastiao rappelle que la pétition déposée est claire : elle demande la réintégration des mandats de nettoyage des bureaux de l'Etat dans la fonction publique. Il souligne que commencer par internaliser les contrats de 3 heures sur les sites de l'Etat permettrait déjà de réduire la précarité et constituerait une avancée significative.

M. Horner admet qu'il peut toujours exister des exceptions pour des tâches nécessitant une expertise spécifique. Cependant, il insiste sur le fait que l'objectif principal reste la réinternalisation des services courants de nettoyage, qui concernent la majorité des employés du secteur.

Un député PLR reconnaît que le secteur du nettoyage est marqué par des conditions de travail difficiles et des salaires bas. Cependant, il relève plusieurs contradictions dans les propos tenus précédemment. Il s'interroge sur la notion de *working poor*. Selon lui, si les travailleurs de ce secteur gagnent trop pour bénéficier des aides sociales, ils ne peuvent pas être considérés comme *working poor* au sens strict. Il demande donc une clarification : sont-ils en

situation de précarité extrême nécessitant une aide sociale ou bien juste en deçà des seuils d'éligibilité ? Il pointe également une contradiction apparente concernant les salaires. Il rappelle que l'initiative sur le salaire minimum visait à garantir une rémunération suffisante dans les métiers précaires. Or, si cette mesure a été adoptée et qu'elle est en vigueur, il estime incohérent de continuer à affirmer que les travailleurs ne gagnent pas assez et qu'ils doivent être intégrés à la fonction publique pour bénéficier de meilleurs salaires. Il revient sur la question de la rotation des contrats et de la concurrence entre entreprises. Il reconnaît que les contrats sont attribués au plus offrant dans le cadre de l'externalisation, mais estime que cette logique a une limite. En raison du salaire minimum et des conventions collectives en vigueur, il considère qu'il devient impossible pour les entreprises de continuer à réduire les coûts en jouant sur les salaires.

M. Horner clarifie que, lorsqu'il est question de salaires à 3000 francs, il s'agit de postes à temps partiel.

M. Sebastiao ajoute que les contrats à 100% sont rares dans le secteur. La majorité des travailleurs cumulent plusieurs emplois à temps partiel, ce qui les empêche d'avoir une stabilité financière et des droits sociaux complets, notamment pour la retraite.

M. Honer souligne que, si les entreprises respectent les montants du salaire minimum sur les marchés publics, elles ne sont pas irréprochables pour autant. De nombreuses infractions aux conventions collectives sont constatées, notamment sur les heures de travail et la répartition des tâches. Ces infractions peuvent sembler mineures individuellement, mais cumulées sur plusieurs employés, elles représentent des montants conséquents. Il explique que, sur les marchés privés, les entreprises cherchent à rogner sur les coûts en jouant sur les cadences et le nombre de travailleurs plutôt que sur les salaires.

Le même député PLR reformule son interrogation : lorsqu'un marché public change d'entreprise de nettoyage, l'objectif est généralement de réaliser des économies en trouvant un prestataire moins cher à prestations égales. Or, il considère que cette logique atteint une limite en raison du salaire minimum et des conventions collectives. Il demande donc comment il est encore possible de baisser les coûts.

M. Sebastiao explique que les entreprises ne réduisent pas directement les salaires, mais diminuent le nombre de travailleurs et le temps alloué aux tâches. Par exemple, une équipe initialement composée de 6 nettoyeurs peut être réduite à 5, et la durée des prestations peut passer de 3 heures à 2 heures et demie. Cela entraîne une augmentation de la charge de travail par personne, avec des cadences plus intenses et un risque accru d'épuisement professionnel.

Une députée PLR revient sur la question du CFC et se dit interpellée par l'affirmation selon laquelle l'obtention du CFC aurait nui à la situation professionnelle de M^{me} Guarmezi plutôt que de l'améliorer. Elle demande quel type de CFC a été obtenu.

M^{me} Guarmezi indique qu'elle est titulaire d'un CFC d'agent de propreté.

La même députée souligne que ce diplôme devrait normalement permettre d'obtenir un salaire plus élevé et éventuellement d'accéder à des responsabilités supplémentaires. Elle demande si, dans les entreprises privées, les chefs d'équipe sont généralement titulaires d'un CFC.

M^{me} Guarmezi explique qu'après l'obtention de son CFC, elle a été directement licenciée. Elle précise que la formation d'agent de propreté couvre le nettoyage quotidien, les travaux spéciaux et la gestion d'équipe. Elle indique que l'entreprise a invoqué des raisons budgétaires.

Selon les informations dont elle dispose, seules une ou deux personnes, généralement des hommes, possédaient un CFC. Elle souligne également que la plupart des femmes dans ce secteur sont employées à temps partiel, ce qui renforce une forme de discrimination entre hommes et femmes.

Une députée PLR revient sur la question des réductions d'horaires dans les écoles et note que le nettoyage ne peut pas avoir lieu pendant que les élèves sont en classe. Elle demande comment des emplois à temps plein peuvent être envisagés dans un secteur où les horaires de travail sont forcément fragmentés.

M^{me} Guarmezi explique que, dans les écoles, les agents de nettoyage travaillent en deux blocs horaires distincts, de 6h à 10h30 le matin, puis de 15h30 à 19h l'après-midi. Dans certaines écoles, il est également possible d'intervenir durant la pause de midi pour nettoyer les classes.

La même députée souligne que ce fonctionnement implique des interruptions de travail et des horaires morcelés, obligeant les employés à s'arrêter et à revenir plus tard dans la journée.

M^{me} Guarmezi précise que le travail du matin s'effectue sans interruption entre 6h et 10h30.

Cette même députée demande alors ce qu'il en est de la période entre 10h30 et 15h30.

M^{me} Guarmezi confirme qu'aucune activité n'est prévue durant cet intervalle, mais que les agents de nettoyage travaillent bien en deux blocs distincts de plusieurs heures, correspondant aux mandats de nettoyage en vigueur.

M. Horner rappelle que, même si ces horaires restent fragmentés, cela représente 7 heures de travail total sur la journée, ce qui assure une certaine

stabilité aux travailleurs. Il insiste sur l'importance de pouvoir travailler sur un seul site, ce qui permet de mieux s'organiser et d'éviter le stress lié à l'incertitude des contrats et des changements de mandats tous les six mois. Il rebondit également sur la question des chefs d'équipe, confirmant que ceux-ci sont principalement des hommes. Il souligne l'incohérence entre les campagnes de promotion du CFC d'agent de propreté et la réalité du terrain, où très peu de chefs d'équipe possèdent ce diplôme.

M. Sebastiao dénonce le manque de valorisation des CFC par les entreprises privées. Il affirme que celles-ci ne favorisent pas l'embauche de travailleurs qualifiés et, au contraire, refusent souvent d'intégrer des employés titulaires d'un CFC.

Un député PLR exprime son désaccord avec la vision des entreprises privées de nettoyage qui a été présentée. Selon lui, ces entreprises ont tout intérêt à conserver leur personnel, car le renouvellement des employés entraîne des coûts importants, notamment en raison du temps nécessaire à la formation des nouveaux arrivants. Il est surpris par la manière dont les entreprises de nettoyage ont été dépeintes et demande des exemples concrets où l'Etat aurait exigé que le travail soit réalisé en moins de temps qu'auparavant.

M. Sebastiao précise que ce n'est pas l'Etat qui a demandé de réduire le temps de travail, mais bien les entreprises privées.

Ce même député rappelle que les appels d'offres prennent en compte un prix, mais aussi un nombre minimal d'heures à effectuer. Il évoque le surcoût observé lors de l'internalisation de la brigade de surveillance (BISA), qui s'est élevé à environ 5 millions de francs, et met en parallèle cette problématique avec celle du nettoyage. Il explique qu'en externalisant, une entreprise privée peut mieux gérer les pics d'activité en mobilisant du personnel au besoin, contrairement à l'Etat, qui devrait organiser ces fluctuations en interne. Il cite également l'exemple de l'IMAD, dont les employés se déplacent d'un site à l'autre toute la journée, et s'interroge sur la faisabilité d'organiser le travail de nettoyeurs exclusivement sur un seul site tout en respectant leurs conditions de travail.

Il évoque le cas de la Ville de Genève, où l'internalisation des postes de nettoyage a, selon lui, provoqué une suppression d'emplois, laissant certains travailleurs au chômage, tandis que d'autres ont été engagés avec des compétences supplémentaires ne correspondant pas aux profils des nettoyeurs précédents.

M. Sebastiao réaffirme que, lorsque les entreprises remportent un mandat, elles réduisent le nombre de travailleurs et augmentent les cadences pour dégager du bénéfice, ce qui ne relève pas d'une décision de l'Etat.

M. Horner revient sur la question de la formation et du CFC et précise que le CFC n'est pas obtenu en cours d'emploi, en réponse à une remarque d'un député sur la formation du personnel.

Le même député insiste sur le fait que les entreprises n'ont pas intérêt à avoir un turnover trop élevé, car le coût de la formation des nouveaux employés est important.

M. Horner répond qu'en pratique, ce n'est pas ce qui est observé. Dès qu'un nouveau mandat est attribué à une entreprise, des licenciements ont lieu. Dans les permanences syndicales, de nombreux nettoyeurs viennent consulter après avoir reçu une lettre de congé. Lors de la reprise d'un mandat, seule une partie des employés est conservée, souvent avec une réduction de leurs horaires de travail.

Une députée S intervient en soulignant que la comparaison entre les nettoyeurs et les assistants de soins de l'IMAD n'est pas pertinente. Contrairement aux ACC, les nettoyeurs ne bénéficient pas de la rémunération des temps de déplacement et travaillent majoritairement à temps partiel. Elle remercie M^{me} Guarmezi pour son témoignage et considère comme essentiel d'entendre des personnes vivant directement ces réalités. Elle pose ensuite une question sur les critères de formation exigés lors des appels d'offres. Elle indique qu'il devrait normalement y avoir un pourcentage minimum d'employés titulaires d'un CFC ou d'un AFP dans les entreprises soumissionnaires. Elle s'étonne donc d'entendre que ces qualifications ne sont pas valorisées et demande comment les entreprises contournent ces exigences.

M. Horner explique que, lorsqu'un marché public exige un certain nombre de travailleurs qualifiés, l'entreprise transmet les coordonnées de ces employés. Cependant, une fois le marché attribué, les travailleurs qualifiés ne restent pas forcément sur les sites concernés et sont remplacés par d'autres employés. Il précise qu'une demande a été faite pour que les contrôles incluent une vérification du personnel réellement présent sur les sites et de leurs qualifications, mais que ces informations ne sont pas communiquées. Il cite le cas de M^{me} Guarmezi, qui a suivi une formation et obtenu un CFC, mais qui a été licenciée immédiatement après. Il souligne que cette situation reflète un problème plus large d'égalité professionnelle. L'affaire est d'ailleurs en justice depuis quatre ans et demi. Il indique que les données obtenues sur les grandes entreprises du secteur montrent une quasi-absence de femmes titulaires d'un CFC et une prédominance des hommes dans les postes de chef d'équipe, souvent sans qualification. Il mentionne qu'au sein d'une entreprise de 500 employés, M^{me} Guarmezi s'est vu refuser un poste de cheffe d'équipe sous prétexte qu'il n'y avait pas de poste disponible, alors qu'un homme sans CFC a été engagé au même moment à ce poste.

Une députée S demande à M^{me} Guarmezi si elle a été soutenue par son employeur lorsqu'elle a suivi sa formation en CFC.

M^{me} Guarmezi répond que non, et que son employeur a même tenté de la dissuader de suivre cette formation.

Le président remercie les intervenants de leur présence et de leurs explications.

Le président rappelle que la commission entendra l'UAPG, lors de la séance prévue le 24 mars. Il propose donc de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Séance du lundi 24 mars 2025

Audition de M^{me} Stéphanie Ruegsegger et de M. Nicolas Rufener, UAPG

Le président souhaite la bienvenue aux auditionnés et leur cède la parole.

M^{me} Ruegsegger remercie la commission pour l'audition au sujet de cette résolution, qu'elle rappelle avoir été rédigée en 2018, soit avant l'introduction du salaire minimum à Genève. A cette époque, la résolution trouvait sa justification dans le niveau des salaires alors en vigueur dans le secteur concerné. Depuis lors, le contexte a profondément évolué. Le renvoi de la résolution en commission a permis de la réévaluer à la lumière de ce nouveau référentiel salarial. Elle souligne que la mise en place du salaire minimum a entraîné une hausse significative des rémunérations, qu'elle estime à environ 20%. Il s'agit d'un secteur historiquement à bas salaire, avec des marges de progression limitées, mais l'application du salaire minimum a modifié substantiellement la donne. Elle rappelle également que ce secteur est couvert par une convention collective de travail étendue, ce qui signifie que les dispositions salariales s'appliquent uniformément à l'ensemble des entreprises actives dans ce domaine. Elle précise en outre que cette convention prévoit une indexation automatique des salaires, avec un supplément de 0,5% par rapport à l'indice des prix à la consommation. Cela démontre, selon elle, que les partenaires sociaux assument pleinement leurs responsabilités dans ce domaine. Si les salaires restent parmi les plus bas, ils ont néanmoins été revalorisés de manière significative depuis 2018. Elle note, en conclusion, que si le contexte ayant motivé la résolution a changé, l'invite principale du texte reste, aux yeux de l'UAPG, problématique et inacceptable.

M. Rufener intervient en soulignant que la résolution tend, selon lui, à opposer de manière schématique le secteur public, porteur de vertus, au secteur privé, qui serait chargé de tous les défauts. Il conteste cette approche, rappelant que le secteur privé est un acteur central de l'économie genevoise : il offre des

emplois, génère de l'activité, forme des personnes et contribue à la base fiscale du canton. Cette contribution permet notamment de financer les prestations et les dépenses publiques. Il fait remarquer que, dans de nombreux secteurs fortement utilisateurs de marchés publics, la majorité de la demande provient du secteur privé.

Dans le cas du nettoyage, cette part est probablement encore plus importante. Il affirme que, pour les domaines non régaliens, le secteur privé fournit les prestations de manière plus efficace que ne pourrait le faire l'Etat. Il prend pour exemple la formation dans le domaine du nettoyage, peu développée lorsqu'elle était assurée en régie publique, contrairement à aujourd'hui où les partenaires sociaux ont mis en place une filière de formation professionnelle, notamment à travers l'Ecole genevoise de la propreté. Il insiste sur le fait que ces structures permettent de former un grand nombre de personnes qui ne bénéficieraient pas de telles opportunités si les prestations étaient internalisées. L'internalisation aurait également pour effet d'affaiblir le rôle des partenaires sociaux, qui ne pourraient plus intervenir avec la même légitimité sur les conditions de travail ou la formation.

Il alerte aussi sur le risque de distorsion de concurrence qu'engendrerait l'internalisation : des entreprises privées seraient en concurrence avec des entités publiques bénéficiant de conditions salariales plus avantageuses, ce qui pourrait déséquilibrer le marché du travail. Il établit un parallèle avec le secteur des crèches, où ce type de tension est également observé, bien que, selon lui, la nature régaliennne de ce service puisse encore faire débat – ce qui n'est pas le cas pour le nettoyage, qui n'entre pas dans les missions fondamentales de l'Etat. Il considère que l'internalisation restreint l'action des entreprises et limite leur contribution à la prospérité générale. Même si les entreprises de nettoyage ne génèrent pas nécessairement des bénéfices importants, elles offrent un service utile, emploient une main-d'œuvre qualifiée, et ont su adapter leur politique salariale à l'entrée en vigueur du salaire minimum. Il reconnaît que certaines critiques adressées aux marchés publics sont fondées, mais estime qu'elles relèvent davantage de la manière dont les appels d'offres sont conçus que de la nature des prestations elles-mêmes. Il invite les collectivités publiques à assumer leurs responsabilités en fixant des critères plus qualitatifs dans les appels d'offres, au lieu de se reposer systématiquement sur le critère du prix le plus bas. Il considère que la marge de manœuvre existe, mais qu'elle est trop peu exploitée, par paresse ou par facilité.

M^{me} Rueggsegger complète en évoquant l'exemple de la Ville de Genève, qui avait externalisé le nettoyage de ses bâtiments, se félicitant au passage des économies réalisées. Elle rappelle qu'il ne s'agit pas d'une collectivité traditionnellement favorable à la privatisation. Par la suite, la municipalité a

tenté d'imposer un niveau de rémunération supérieur à ses prestataires, en dehors de tout cadre légal. Cette décision a été contestée devant les tribunaux, qui y ont mis fin.

Le président les remercie de la présentation.

Un député Ve indique que deux points soulevés dans la présentation ont particulièrement retenu son attention. Le premier concerne la formation. Il relève que les intervenants ont affirmé que le secteur public ne jouerait pas son rôle dans ce domaine. Il souhaite savoir s'il existe des données statistiques à l'appui de cette affirmation, précisant que les témoignages reçus en commission tendent plutôt à montrer que certains employeurs privés font preuve de pratiques discutables, allant jusqu'à licencier des collaborateurs entreprenant une formation de type CFC, au motif que l'obtention de ce titre engendrerait une revalorisation salariale prévue par la convention collective. Il relève donc une contradiction entre les propos tenus et certaines pratiques rapportées.

M^{me} Ruegsegger reconnaît que des cas de dérives existent et qu'il serait inexact de prétendre que tous les employeurs sont irréprochables. Elle rappelle cependant que, dans le secteur du nettoyage, les partenaires sociaux ont mis en place une école de formation, dont l'objectif est précisément d'encourager l'accès à la formation. Elle souligne qu'il n'existe pas, à ce jour, de formation spécifique au nettoyage au sein de la fonction publique. De manière plus générale, elle affirme que c'est souvent le secteur privé qui forme, notamment dans le bâtiment, et que ce sont ensuite les collectivités publiques qui recrutent les personnes ainsi formées, ce qui lui semble constituer une forme de déséquilibre.

Le même député souhaite obtenir confirmation chiffrée, et il demande s'il est exact qu'aucun CFC dans le domaine du nettoyage n'est délivré par le secteur public.

M. Rufener confirme cette information, en affirmant que le secteur public ne forme pas aux métiers du nettoyage. Il ajoute, à titre de complément, qu'il ne partage pas l'idée selon laquelle l'internalisation permettrait automatiquement de résoudre les dysfonctionnements observés dans certaines entreprises.

Ce même député pose ensuite une seconde question, portant sur la définition des tâches régaliennes de l'Etat. Il observe que cette notion peut être interprétée de manière variable, en fonction de la conception que l'on a du périmètre d'action de l'Etat. Il exprime l'idée que, dans des lieux tels que les commissariats, les écoles ou l'OCV, il fait partie des missions fondamentales de l'Etat de garantir des conditions d'accueil dignes, y compris en termes de

propreté. Il considère dès lors que l'entretien de ces lieux pourrait relever des tâches régaliennes, dans une acception étendue du terme, et il interroge les intervenants sur leur propre définition.

M^{me} Ruegsegger répond en citant comme tâches régaliennes évidentes la sécurité, l'enseignement ou encore le domaine social. Elle précise que rien n'empêche les institutions publiques concernées d'être propres, même si le nettoyage est confié à des entreprises privées. Elle insiste sur le fait que la propreté des lieux est essentielle, mais que cela ne signifie pas pour autant que le nettoyage fasse partie des missions régaliennes de l'Etat.

M. Rufener précise que les tâches régaliennes sont celles définies légalement et constitutionnellement comme relevant des politiques publiques. Il distingue les objectifs des moyens mis en œuvre pour les atteindre. A titre d'exemple, il considère que l'enseignement est une tâche régaliennne, mais que la construction d'un bâtiment scolaire, en tant que moyen, ne l'est pas. Le nettoyage de ces bâtiments ne relève donc pas non plus des tâches régaliennes. Il met en garde contre une extension excessive du périmètre d'action de l'Etat, qui risquerait de conduire, selon lui, à une forme d'étatisation totale.

M. Rufener précise alors que, dans le cadre du fonctionnement, la tâche étatique consiste à délivrer la prestation, en l'occurrence, l'enseignement, ce qui implique d'employer des enseignants. En revanche, les moyens externes nécessaires à la réalisation de cette tâche, locaux, équipements, matériel informatique, n'en relèvent pas. Ces prestations doivent être acquises via des marchés privés.

Le même député demande alors si, selon cette logique, des postes tels que ceux de préparateurs techniques en laboratoire – responsables de la mise à disposition du matériel pour les expériences scientifiques – devraient également être externalisés.

M. Rufener répond par la négative, en expliquant que ce type de poste est directement lié à la prestation d'enseignement, qu'il s'inscrit dans le quotidien pédagogique, et qu'il ne s'agit donc pas d'un service générique que l'on pourrait externaliser de manière interchangeable. En revanche, le nettoyage, selon lui, ne présente pas ce lien direct et peut être confié à des prestataires externes.

Un autre député Ve relève qu'il est souvent avancé que le recours à une entreprise externe présente l'avantage de la flexibilité, permettant de moduler les interventions en fonction des besoins – une heure par-ci, une heure par-là. Il se demande toutefois s'il ne serait pas pertinent, dans le cas de lieux spécifiques tels que les écoles ou les hôpitaux, où le nettoyage peut être lié à des impératifs de désinfection et où une bonne connaissance des lieux est

requis, d'envisager une internalisation au moins partielle de ces prestations, dès lors qu'elles ne supposent pas une grande mobilité entre différents sites.

M^{me} Ruegsegger répond qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre externalisation et stabilité du personnel. Elle donne l'exemple de son lieu de travail, où les agents de nettoyage sont employés par une entreprise externe, mais où ce sont les mêmes personnes qui interviennent depuis plusieurs années. Ces agents connaissent parfaitement les lieux, ce qui démontre selon elle qu'il n'est pas nécessaire d'internaliser pour assurer une continuité et une bonne connaissance des espaces à entretenir.

M. Rufener confirme ce propos en citant un exemple survenu à la Ville de Genève. Il explique qu'à l'issue du cycle contractuel de quatre ans, le marché de nettoyage avait été remis au concours. L'entreprise initialement détentrice du marché, qui appliquait la convention collective de travail et les indexations salariales qui en découlent, s'est retrouvée moins compétitive que ses concurrentes au moment du renouvellement, principalement en raison du critère du prix. Par conséquent, elle a perdu le marché, ce qui a entraîné le licenciement d'une quarantaine de collaborateurs et collaboratrices, repris par la nouvelle entreprise adjudicataire – mais à des conditions salariales minimales prévues par la convention. Il souligne que ce problème découle directement des termes de la convention collective elle-même, qui n'intègre pas la notion d'ancienneté dans ce type de transfert. Selon lui, il appartient aux partenaires sociaux de négocier et de corriger ce type de lacunes. Il estime que ce n'est pas à la collectivité publique de compenser ces dysfonctionnements par l'internalisation des prestations, dès lors que les règles du jeu sont fixées par des accords entre partenaires sociaux.

Une députée S revient sur une affirmation faite précédemment selon laquelle l'Etat ne formerait pas dans les domaines d'agent d'exploitation et d'agent de propreté (AFP et CFC). Elle indique s'être référée au palmarès 2024 de la Cité des métiers et précise que, pour le CFC d'agent d'exploitation, il y a bien 27 personnes en formation selon l'article 32 (formation d'adultes sans contrat d'apprentissage), mais également plusieurs apprenants relevant du secteur public hors de ce dispositif : deux personnes employées par l'Etat de Genève, trois par la Ville de Vernier, une par la commune du Grand-Saconnex, une autre par Onex, et une seule provenant du secteur privé. Elle conclut que l'affirmation selon laquelle l'Etat ne formerait pas dans ces filières est donc inexacte.

Elle précise qu'il est important de distinguer l'Ecole genevoise de la propreté, qui forme principalement des personnes en emploi via l'article 32, des jeunes en apprentissage classique sous contrat OFPC. Elle confirme que, lorsque cela est possible et que des candidats sont intéressés, les institutions

publiques – y compris les communes – offrent également des places de formation.

M^{me} Ruegsegger la remercie de cette précision, tout en reconnaissant ne pas être spécialiste du domaine. Elle rappelle néanmoins que cette Ecole de la propreté a été créée par les partenaires sociaux dans une optique de formation, et réaffirme que le secteur privé forme largement. Elle ajoute que, dans les faits, de nombreuses personnes formées dans le privé rejoignent par la suite le secteur public.

Cette même députée propose une analyse complémentaire. Elle suggère que ce transfert vers le secteur public s'explique probablement par une double dynamique : d'une part, une recherche de stabilité de la part des travailleurs, les conditions d'emploi dans le privé étant souvent marquées par une certaine précarité (temps partiels, contrats discontinus) ; d'autre part, la réticence de certains employeurs à conserver des collaborateurs formés, en raison de l'augmentation salariale que cela implique, ce qui pourrait inciter les travailleurs à se tourner vers des employeurs publics.

M^{me} Ruegsegger reconnaît que les salaires médians dans la fonction publique sont en moyenne supérieurs de 2000 francs à Genève. Cette différence crée naturellement une concurrence avec le secteur privé, ce qui peut être perçu de manière négative par les entreprises formatrices, qui voient leur personnel partir une fois formé.

M. Rufener admet son erreur concernant les statistiques et confirme avoir consulté les données. Il note que la majorité des personnes formées dans le domaine du nettoyage au moyen de l'article 32 sont issues du secteur privé.

La même députée nuance en précisant que, dans de nombreux cas, ce ne sont pas les employeurs qui encouragent la formation, mais les travailleurs eux-mêmes, qui s'engagent dans un parcours de formation sur leur temps libre, dans l'espoir d'améliorer leur situation professionnelle. Ces démarches se font souvent sans l'accord explicite de l'employeur.

M. Rufener apporte une précision sur les modalités de l'article 32, qu'il qualifie de procédure de validation des acquis nécessitant un suivi de cours et la prise en charge du salaire pendant la formation. Il indique que, dans les cas pris en charge par la FFPC, la majorité des bénéficiaires sont en emploi. Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, la FFPC compense la perte de gain.

M. Rufener indique que, pour les personnes en emploi bénéficiant d'une formation de type article 32, celle-ci améliore leur employabilité et leur niveau de rémunération. Il insiste sur le fait que les entreprises ne soutiendraient pas ce dispositif, ni ne financeraient des compensations de perte de gain, si la seule

conséquence de la formation était une hausse salariale défavorable. Il estime donc que l'argument d'une réticence structurelle des entreprises à former est à relativiser.

Un député S interroge les personnes auditionnées sur la différence de salaire médian entre le secteur public et le secteur privé, en particulier dans le domaine du nettoyage. Il demande s'il existe des chiffres concrets à ce sujet.

M^{me} Ruegger indique ne pas disposer de données précises à l'instant, mais confirme que le secteur du nettoyage figure parmi les secteurs à bas salaires, qui ont été particulièrement concernés par l'introduction du salaire minimum à Genève. Elle rappelle que ce dispositif a concerné environ 6% des salariés genevois, avec un impact estimé entre 5 et 10% selon les secteurs.

M. Rufener précise qu'au moment de l'entrée en vigueur du salaire minimum cantonal, le salaire conventionnel, négocié entre partenaires sociaux pour les employés non qualifiés dans le secteur du nettoyage, s'élevait à 18,20 francs de l'heure.

Un député Ve fait observer que, d'un point de vue statistique, une éventuelle réinternalisation des tâches de nettoyage – qui sont des activités à faible valeur ajoutée et donc à salaires modestes – contribuerait mécaniquement à faire baisser le salaire médian de la fonction publique. Il souligne que le secteur privé couvre l'ensemble du spectre des qualifications, des postes les moins rémunérés aux fonctions hautement spécialisées, tandis que le secteur public, en considérant certaines tâches comme non régaliennes et en les externalisant, se retrouve à n'intégrer que des fonctions davantage qualifiées. Cette situation entraîne, selon lui, un biais dans les comparaisons économiques entre les deux secteurs, notamment en ce qui concerne les salaires médians.

M. Rufener nuance cette corrélation entre valeur ajoutée et niveau de rémunération. Il cite le cas du secteur de la construction, souvent considéré comme à faible valeur ajoutée, dans lequel les maçons qualifiés perçoivent des salaires supérieurs à ceux de la moitié de la population genevoise. Il reconnaît que les marges bénéficiaires des entreprises du bâtiment sont faibles, ce qui limite leur contribution fiscale, mais estime néanmoins que les rémunérations y sont relativement élevées. Selon lui, la faible rentabilité économique de ces entreprises ne signifie pas automatiquement que les emplois y sont sous-payés. Il estime que la valeur créée par le travail mériterait d'être mieux rémunérée, mais qu'un certain déséquilibre s'est installé du fait de la financiarisation croissante de l'économie. Il relie également cette situation à une faiblesse syndicale dans certains secteurs.

Le président remercie les auditionnés de leurs réponses et les libère.

Le président indique qu'aucune autre audition n'est prévue dans le cadre des travaux de cette résolution. Il propose dès lors de passer à la discussion et au vote.

Le groupe des Verts soutiendra la résolution. Il estime que les auditions menées ont clairement démontré que les tâches concernées ne sont pas seulement utiles, mais indispensables à la qualité des prestations publiques. A ce titre, il n'y a pas de raison légitime pour que les personnes qui les accomplissent soient systématiquement externalisées. Il considère que la véritable distorsion vient d'une sous-rémunération généralisée dans le secteur privé, qui ne reflète ni la nécessité ni la qualité du service rendu. A ses yeux, il ne doit pas y avoir de lien mécanique entre la valeur ajoutée estimée d'un poste et la rémunération qui en découle. Il ajoute que l'externalisation peut, dans certains cas, entraîner une dégradation de la qualité du service, notamment en raison d'une forte rotation du personnel, ce qui nuit tant à l'efficacité des prestations qu'à la relation humaine avec les usagers et les collaborateurs des institutions concernées. Il conclut en précisant que ces considérations, ajoutées à celles que ne manqueront pas de faire valoir les membres du Parti socialiste, justifient pleinement le soutien de son groupe à la résolution.

Le MCG souligne l'intérêt de confronter les différentes perspectives entendues durant les auditions. Il observe que l'audition du jour a présenté une vision globalement positive du secteur, hormis quelques réserves exprimées quant à l'insuffisance de la représentation syndicale. En revanche, il rappelle que lors d'une précédente audition, notamment celle de M^{me} Guarmezzi, une réalité différente a été évoquée. Celle-ci avait relaté avoir rencontré des difficultés professionnelles après avoir obtenu son CFC, en raison du surcoût salarial que cela impliquait pour son employeur, ce qui illustre les tensions existantes dans le secteur. Il reconnaît que la privatisation de certaines prestations de nettoyage, intervenue il y a une quinzaine d'années, avait principalement pour objectif de réaliser des économies budgétaires et de simplifier la gestion des ressources humaines. Toutefois, il estime que ce mouvement est allé trop loin. A ses yeux, il ne s'agit pas d'opposer de manière binaire l'internalisation et l'externalisation, mais de trouver un juste équilibre. Certaines fonctions doivent rester sous responsabilité publique, en particulier dans le domaine de l'éducation, où les conséquences de la sous-traitance ont parfois été problématiques, notamment en cas de changement de prestataire. Il déplore les conséquences sociales induites par ces transferts, telles que les licenciements ou les conditions précaires imposées aux travailleurs repris. Il appelle à une approche plus équilibrée, estimant que l'externalisation systématique n'est pas satisfaisante. Il précise que le MCG n'est pas

dogmatiquement favorable à la privatisation, ni à une étatisation généralisée, et prône une approche pragmatique. Il conclut en indiquant que la résolution, qui vise une réinternalisation partielle en réponse à certaines dérives, notamment dans le domaine éducatif, est légitime et qu'il la soutiendra.

LC exprime son opposition à la résolution. Il estime que celle-ci cherche à modifier un système sur la base de cas isolés, ce qu'il juge problématique en matière de politique publique. Il établit un parallèle avec la situation dans les EMS, où, il y a deux ans, une proposition visant à interdire l'externalisation de certaines prestations, notamment la cuisine et le service, a été refusée. Il illustre son propos en expliquant que, pour un directeur d'EMS, l'absence soudaine d'un chef de cuisine, par exemple en annonçant à 10h qu'il ne pourra pas être présent, représente une difficulté majeure en matière de gestion des ressources humaines. En revanche, lorsque la cuisine est externalisée, ces imprévus sont rapidement gérés par l'entreprise prestataire, qui dispose de solutions de remplacement immédiates. Il y voit un avantage significatif en termes de flexibilité et d'efficience organisationnelle. Il poursuit en soulignant qu'en cas d'internalisation de ces prestations, on observe généralement une hausse du taux d'absentéisme. Alors que celui-ci est proche de zéro lorsque les prestations sont externalisées, il peut atteindre entre 7% et 10% lorsqu'elles sont prises en charge en interne. Il y voit un argument supplémentaire en faveur du maintien de l'externalisation. Il rappelle également que, comme l'a indiqué M^{me} Ruegsegger précédemment, il est tout à fait possible, dans le cadre d'un mandat confié à une entreprise externe, de maintenir une continuité du personnel. Dans son expérience personnelle, il observe que, dans les EMS qu'il visite régulièrement, le personnel de service reste stable et connaît bien les résidents, ce qui démontre que l'externalisation n'est pas nécessairement synonyme de rotation excessive. Il conclut en affirmant que cette résolution n'apporterait aucune valeur ajoutée, si ce n'est une augmentation des salaires et une intégration accrue de ces fonctions au sein de la fonction publique. Pour ces raisons, il annonce que LC refusera cette résolution.

Le PLR estime que la résolution soumise à la commission n'apporte, en l'état, que peu d'éléments nouveaux. Il rappelle que l'un des objectifs initiaux de la résolution était de revaloriser les salaires, jugés à l'époque insuffisants pour permettre de vivre dignement à Genève. Toutefois, depuis sa rédaction en 2021, un élément fondamental est intervenu : l'instauration du salaire minimum cantonal. Il précise qu'avant cette mesure, les rémunérations dans le secteur du nettoyage se situaient entre 19,60 et 20 francs de l'heure. Désormais, le salaire minimum s'élève à plus de 24 francs de l'heure, soit une augmentation d'environ 20%. Il reconnaît que ce montant reste modeste, mais souligne qu'une hausse de cette ampleur n'est pas négligeable et répond

largement à l'objectif initial de la résolution en matière salariale. Concernant la mobilité des travailleurs, autre problématique soulevée, il s'interroge sur ce que l'internalisation changerait concrètement. Selon lui, la nécessité de se déplacer d'un site à un autre resterait présente, même dans un cadre étatique. Il estime donc que l'internalisation ne résoudrait pas cet aspect de la réalité professionnelle. Il souligne que l'effet principal d'une telle réforme serait une augmentation des coûts pour l'Etat. Dès lors, il interroge implicitement la commission : quelle dépense publique sommes-nous prêts à augmenter, ou quelle autre prestation serions-nous disposés à réduire, pour une tâche qui, dans le fond, resterait identique dans son exécution ? Il conclut que le **PLR** refusera cette résolution. Il reconnaît que le renouvellement des marchés publics crée une certaine pression concurrentielle, mais estime que la convention collective de travail et l'instauration du salaire minimum créent désormais un seuil minimal de protection, empêchant une course vers le bas. En cas d'abus ou de non-respect des règles, il rappelle que des mécanismes de contrôle existent, notamment à travers l'action de l'OCIRT, dont le rôle est de faire respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Il apporte un complément en indiquant que le secteur du nettoyage à Genève comprend environ 34 entreprises, qui se partagent environ 20 millions de francs de mandats publics. Il estime que l'internalisation de ces prestations représenterait un surcoût important pour l'Etat. Il précise que, selon les données disponibles, le coût horaire moyen dans les entreprises de nettoyage est de 42,25 francs, ce montant incluant l'ensemble des charges, y compris le matériel, les produits et les équipements. A titre de comparaison, le coût horaire moyen dans la fonction publique est de 59,75 francs, hors machines et produits. Il en conclut que l'internalisation générerait un coût supplémentaire notable, sans que cela n'apporte d'amélioration manifeste à la qualité du service rendu. Il ajoute qu'à ses yeux, aucune des auditions récentes n'a permis de démontrer qu'il y aurait une réelle plus-value à fonctionnariser les agents de nettoyage. Il note enfin que, si certains syndicats ont exprimé le souhait d'une généralisation de l'internalisation, aucun élément concret n'a permis de justifier une telle orientation.

Le **PS** soutiendra cette résolution. Elle considère que les auditions entendues en commission ont été particulièrement éclairantes. Il en ressort, selon elle, que les impératifs de flexibilité et de compétitivité tarifaire sont supportés, dans les faits, par les travailleurs eux-mêmes. Elle estime que l'internalisation permettrait de modifier cet équilibre au profit de meilleures conditions de travail. Elle admet que cette mesure aurait un coût pour les finances publiques et qu'elle introduirait sans doute une certaine complexité organisationnelle. Toutefois, elle juge ces obstacles surmontables. Elle suggère

que l'internalisation pourrait permettre de garantir des horaires de travail plus stables et davantage pensés sur le long terme. Elle souligne également que cette réflexion sur les horaires est déjà en cours au sein de certaines entreprises de nettoyage privées. Concernant les rémunérations, elle reconnaît que le salaire minimum a permis une amélioration, mais rappelle que de nombreux travailleurs concernés demeurent dans des situations précaires. En effet, en raison de taux d'activité souvent inférieurs à 100%, les salaires perçus restent en pratique en dessous du seuil de subsistance, ce qui fait de ces personnes des **working poor**. Elle considère qu'en internalisant, il serait possible de travailler sur ces aspects et de valoriser ces prestations essentielles. Elle souligne en outre que le coût lié à l'internalisation pourrait être compensé indirectement par une baisse des dépenses dans d'autres domaines, en particulier les prestations sociales. Les personnes qui ne parviennent pas à joindre les deux bouts sont souvent soutenues par l'Hospice général, perçoivent des SPC ou entraînent des coûts supplémentaires dans le domaine de la santé. Agir en amont, selon elle, permettrait de réduire ces charges sociales indirectes. Elle évoque également la problématique des déplacements non rémunérés entre différents sites, qui pourraient être mieux pris en charge dans le cadre d'un emploi public. Sur la question de la formation, elle se dit surprise par certains éléments entendus en audition. Elle affirme que ce sont **l'Etat et les communes** qui forment le plus de jeunes dans ces métiers, alors que, parmi les 34 entreprises privées du secteur, seules cinq ou six s'engagent véritablement dans la formation initiale. Pour les autres, ce sont essentiellement les travailleurs eux-mêmes qui prennent l'initiative de se former, souvent sur leur temps libre, afin d'améliorer leur situation professionnelle. Elle se réjouit que certaines entreprises soutiennent ces démarches, mais considère qu'une réflexion plus large devrait être menée dans le secteur privé sur la manière d'assumer davantage cette responsabilité de former la relève. Elle reconnaît toutefois que le métier de nettoyeur reste peu valorisé socialement, ce qui le rend peu attractif pour les jeunes. Pour elle, l'internalisation permettrait aussi de revaloriser ce métier, en lui rendant la reconnaissance qu'il mérite au sein de la fonction publique.

L'UDC estime que cette résolution s'appuie sur des cas isolés, qui ne reflètent pas la réalité générale du secteur du nettoyage, laquelle s'effectue, selon lui, de manière satisfaisante dans la majorité des situations. Il admet l'existence de certaines difficultés dans l'attribution des mandats, mais considère que l'internalisation des prestations ne permettrait pas d'y apporter une réponse pertinente. En ce qui concerne les horaires fragmentés et les contraintes propres au nettoyage de locaux spécifiques, il souligne que les auditions entendues ne permettent pas de conclure que la réintégration au sein

du secteur public serait une solution adaptée. Selon lui, une telle mesure ne résoudrait pas les problèmes évoqués, notamment dans le cadre scolaire. Il rappelle que la réflexion autour de la réintégration de certaines prestations doit être envisagée dans une perspective plus large. Il considère qu'un cas ponctuel ne saurait justifier une remise en cause générale du recours à des prestataires externes, et qu'il ne serait pas opportun de modifier l'organisation actuelle sur la base d'exemples particuliers. Il relève que la rédaction de textes politiques à partir de situations exceptionnelles ne constitue pas une méthode souhaitable. Il met en garde contre un élargissement progressif de la logique d'internalisation, craignant que cela n'entraîne une remise en question systématique de nombreuses prestations actuellement externalisées. Enfin, il souligne que la mise en œuvre du salaire minimum à Genève a permis de répondre, selon lui, à l'essentiel des préoccupations exprimées dans la résolution initiale. Dès lors, il estime que le texte n'a plus lieu d'être et annonce que l'**UDC** ne le soutiendra pas.

LJS souligne que, selon lui, la question centrale réside dans le fait que les prestations de nettoyage ne relèvent pas des tâches régaliennes de l'Etat. Après avoir pesé les arguments favorables et défavorables, il estime qu'aucune valeur ajoutée ne découlerait d'une réintégration de ces activités au sein de l'administration. Il évoque également les enjeux liés à l'absentéisme, qu'il juge élevé dans le secteur public, et s'interroge sur les conséquences concrètes qu'aurait une internalisation en termes de qualité du service. Il considère que rien ne permet de conclure que les prestations seraient mieux réalisées si elles étaient assumées en régie. Il réaffirme l'importance des activités de nettoyage et insiste sur le fait que leur externalisation permet aussi au secteur privé et aux institutions de formation associées de jouer pleinement leur rôle. Il plaide pour le maintien d'un équilibre entre public et privé dans ce domaine. Il propose, en revanche, que des ajustements soient envisagés dans la manière dont sont élaborés les appels d'offres publics. Il considère que l'Etat pourrait intervenir à ce niveau, en intégrant des critères ou des exigences plus spécifiques permettant de corriger certains dysfonctionnements ou abus qui ont été constatés. Pour lui, cette approche réglementaire serait plus efficace que la réintégration du personnel au sein de l'Etat. En conséquence, il annonce que le **groupe LJS** refusera cette résolution.

Un député Ve rebondit sur les propos du député LJS qu'il trouve tout à fait intéressants. Il demande s'il ne souhaite pas proposer un amendement qui reprend cette idée.

Le député LJS précise que, selon lui, les motifs initiaux exposés dans la résolution, notamment liés aux bas salaires, ont été en grande partie corrigés par l'entrée en vigueur du salaire minimum. A ses yeux, cela a modifié

fondamentalement le contexte économique qui avait justifié le dépôt du texte. Il estime dès lors qu'une nouvelle initiative serait plus appropriée pour aborder les problématiques évoquées, plutôt que de poursuivre sur la base d'un objet devenu, selon lui, partiellement obsolète.

Vote

Le président soumet au vote la R 841-B :

Oui :	6 (3 S, 2 Ve, 1 MCG)
Non :	7 (1 LJS, 1 LC, 3 PLR, 2 UDC)
Abstentions :	1 (1 MCG)

La R 841-B est refusée.

Catégorie de débat préavisée : II

Conclusions

A l'aune des auditions menées par la commission, sa majorité s'est certes affaiblie en raison du changement du vote MCG. Elle demeure néanmoins défavorable à l'adoption de cette résolution.

Le principal argument invoqué par la commission est dû à l'adoption par le peuple du principe d'un salaire minimum, qui a contraint les employeurs de ce secteur à adapter de façon significative vers le haut des salaires négociés par convention collective.

D'autre part, les commissaires ont constaté que le nettoyage des bâtiments publics exigeait des horaires particuliers impliquant une grande souplesse compte tenu de l'occupation des locaux comme les bureaux des membres de la fonction publique ou des écoles.

La réintégration de ces tâches de nettoyage et d'entretien dans le secteur public, au-delà du coût important qu'elle provoquerait, ne permettrait pas d'assurer la souplesse nécessaire dans la gestion de ces horaires et n'apporterait, au final, aucune plus-value quant à la qualité et à l'efficacité des travaux fournis par les entreprises privées qui assument à l'heure actuelle ces tâches.

De plus, au fil des auditions, les commissaires ont pu constater les efforts importants déployés par cette branche économique non négligeable en matière de formation et de perfectionnement professionnels.

Certes, et la minorité le rappellera, l'audition des syndicats a démontré qu'il pouvait exister çà et là quelques cas isolés de non-respect des règles générales, notamment un cas de licenciement d'une agente de nettoyage après qu'elle eût

suivi une formation lui permettant d'avoir une position qualifiante, ce qui lui aurait permis d'obtenir un salaire supérieur. Ce genre de cas n'est toutefois pas représentatif du comportement de l'écrasante majorité des entrepreneurs de la branche.

Pour ces raisons, la majorité de la commission vous invite, Mesdames les députées, Messieurs les députés, à suivre la majorité de la commission et à rejeter cette proposition de résolution avec la même majorité que celle enregistrée à la commission de l'économie.

Date de dépôt : 22 avril 2025

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de Léna Strasser

Historiquement, les personnes¹ chargées du nettoyage dans les différentes structures étatiques du canton étaient employées de l'Etat. Puis, ces tâches ont été externalisées, dans le but, soi-disant, de gagner en flexibilité et de faire des économies d'échelle, mais cela semble se réaliser sur le dos des personnes concernées : les agentes de propreté, les employées d'exploitation et bien entendu les nettoyeuses non qualifiées.

L'impact de cette externalisation ? On sort celles qu'on considère comme des « petites mains » de la sécurité d'un poste à l'Etat et on leur fait porter le poids de la flexibilisation. Ces « travailleuses du dehors », louées, sont invisibilisées, mal reconnues, tant dans leurs conditions de travail que dans leur dignité, et sans possibilité d'évolution professionnelle.

Les employeurs eux-mêmes l'ont souligné lors des auditions : dès qu'une personne est bien formée (le plus souvent de son propre chef d'ailleurs et en grande partie sur son temps libre), elle quitte l'entreprise pour se tourner vers des postes plus stables, par exemple dans les communes.

Pourtant, ces emplois sont cruciaux, sans ces femmes de l'ombre, les locaux se détériorent, les bureaux deviennent poussiéreux, les WC insalubres, les écoles invivables, les espaces d'accueil des citoyens et citoyennes sales...

La sous-traitance de ces tâches a permis une économie financière à l'Etat, certes, peut-être, mais à quel prix ? Au prix de la segmentation des contrats de travail, de la flexibilisation des postes, de la précarisation de l'emploi.

Les économies d'échelle sont effectuées sur le dos des travailleuses. C'est la qualité de l'emploi qui a été sacrifiée au profit de la quantité, et à un rythme soutenu.

En commission, les témoignages des difficultés du secteur sont parlants : « la majorité des travailleurs sont des femmes, contraintes de travailler tôt le matin et tard le soir sur plusieurs sites, ce qui génère une forte précarité. Le

¹ Celles-ci étant dans leur grande majorité des femmes, ce rapport est rédigé au féminin à valeur générique, incluant l'autre genre.

volume horaire de travail, limité à 2 à 4 heures par jour, ne permet pas de subvenir aux besoins essentiels, obligeant de nombreuses personnes à recourir aux aides sociales. Les entreprises du secteur imposent systématiquement des contrats à temps partiel, rendant impossible l'obtention d'un poste à 100% » ou encore « une précarité salariale qui empêche de couvrir les besoins d'une famille », « une dégradation continue des conditions de travail dans le secteur. Lorsque les entreprises réduisent les heures de prestation, les travailleurs doivent maintenir le même niveau d'exigence en moins de temps, tout en percevant un salaire encore plus faible ».

A cela s'ajoute le fait que les risques sur la santé de ces professions déjà exposées sont accrus par la précarisation et le rythme de plus en plus soutenu : accidents de travail, douleurs articulaires au vu des postures inconfortables sans cesse répétées (ramasser-pousser-frotter-lever/baisser les bras-s'appuyer sur les poignets/les bras/les épaules-monter/descendre des escaliers-parcourir de larges surfaces à nettoyer), problèmes de dos au vu des manutentions lourdes des poubelles et autres conteneurs, matériel parfois défectueux, lourd ou inadéquat, utilisation de produits nocifs pour la santé. Le travail dans le nettoyage sollicite les corps et les use parfois prématurément. De plus, la cadence renforcée amène de nombreuses travailleuses à craquer : burn-out, arrêt maladie de longue durée.

L'optique de la minorité que je représente est simple : et si nous prenions soin de celles qui prennent soin des locaux de l'Etat ?

Cette résolution demande un retour à une situation antérieure, une réinternalisation de ces travailleuses au sein du personnel de l'Etat :

- parce que le secteur du nettoyage est majoritairement féminin, avec 80% de femmes occupant ces postes, et que cette mesure permet concrètement de lutter contre la précarisation des femmes dans le monde du travail ;
- parce que ce n'est plus possible de laisser ces personnes vivre avec des contrats à temps partiel, voire très partiel subi et non choisi, avec des horaires fragmentés (matin, midi, soir), avec des déplacements parfois non comptabilisés ;
- parce qu'en raison du faible nombre d'heures travaillées, beaucoup ne cotisent pas au deuxième pilier, ce qui compromet leur retraite et impacte fortement leurs conditions de vie après 65 ans. Finalement, c'est l'Etat qui viendra pallier cette situation détériorée ;
- parce que plusieurs n'arrivent pas à tirer un salaire minimum de leur emploi et doivent être soutenues par des prestations sociales. L'Etat produit des

« travailleuses pauvres » puis s'offusque de l'augmentation des demandes d'aide sociale ;

- parce que le renouvellement des marchés publics renforce une instabilité sur le plan du travail : changement de poste, de lieux, d'entreprises tous les 2 à 3 ans avec un risque de perdre son emploi, notamment pour les plus âgées d'entre elles ;
- parce que nous avons en tant qu'Etat une responsabilité sociale face à la situation de ces employées et que nous pouvons garantir des conditions de travail dignes.

La minorité de la commission de l'économie vous remercie de soutenir cette proposition de résolution, pour soutenir les travailleuses invisibles et stabiliser leur situation, pour que leurs familles puissent vivre avec un salaire digne.

Date de dépôt : 15 avril 2025

RAPPORT DE LA DEUXIÈME MINORITÉ

Rapport de Julien Nicolet-dit-Félix

La résolution 841 a déjà une longue histoire, puisqu'elle a été déposée en 2020 par le député Jean Batou qui se désolait à juste titre des conditions sociales extrêmement précaires du personnel de nettoyage des bâtiments publics.

En effet, depuis quelques décennies, les services de l'Etat ont pris la détestable habitude d'externaliser les tâches les plus humbles, les moins valorisées, auprès de prestataires externes, ce qui génère généralement une baisse de la qualité des services aux usagers couplée à une dégradation des conditions sociales du personnel engagé.

Le domaine du nettoyage est un excellent exemple, à telle enseigne que, lors de sa séance du 24 septembre 2024, notre Grand Conseil a décidé à la quasi-unanimité de renvoyer à la commission de l'économie ce texte qui stagnait depuis plusieurs années dans notre ordre du jour, pour l'évaluer à l'aune de l'introduction du salaire minimum intervenue entre-temps.

Des métiers difficiles et précarisés

Les auditions, en particulier celles des syndicats et des professionnels, ont permis à la commission d'obtenir la confirmation que les métiers de la propreté cumulent les difficultés :

- **Des horaires inhabituels** : En effet, dans la majorité des cas, le nettoyage des locaux intervient en dehors des heures d'usage, soit très tôt le matin, soit dans la soirée, ce qui conduit à de longues pauses en milieu de journée, difficilement utilisables et donc peu confortables.
- **De nombreux déplacements** : Vu la nature de la tâche, la plupart des employées et des employés ont la charge du nettoyage de plusieurs sites, ce qui implique de nombreux déplacements. La sous-traitance entre plusieurs prestataires rend d'autant plus difficile la réalisation de plannings sur des sites proches les uns des autres.
- **Des temps partiels contraints et des revenus extrêmement faibles** : Vu les horaires restreints des tâches de nettoyage, il semble très compliqué de

réaliser en pratique des temps pleins, ce qui débouche sur des salaires extrêmement bas, étant entendu que la rémunération à temps plein est souvent proche du salaire minimum.

... et des employeurs parfois indéliçats...

Si les éléments décrits ci-dessus étaient largement connus, les auditions ont permis aux commissaires de prendre connaissance de pratiques pour le moins douteuses en matière de formation :

- Le peu d’engagement des employeurs dans le processus de formation : En effet, alors que l’UAPG a **affirmé que le secteur public ne proposait aucun contrat d’apprentissage dans le domaine de la propreté**, une simple vérification du palmarès 2024² de la Cité des métiers permet de réaliser que **l’information est fausse** et, de plus, que le secteur privé ne propose qu’un nombre très faible d’apprentissages, puisque la plupart des CFC et des AFP sont obtenus sur la base de l’art. 32 OFPr (apprentissage par validation des acquis, sans engagement d’un employeur).
- Qui plus est, un témoignage particulier nous a appris que certains **employeurs licenciaient leurs employées et employés lorsqu’elles et ils parvenaient à obtenir un CFC**, du fait de la revalorisation salariale que ce titre implique. M^{me} Ruegsegger, secrétaire générale de l’UAPG, a confirmé cette pratique qu’elle a qualifiée de dérive.

Un surcoût acceptable pour des effets très positifs pour le personnel comme pour les usagers et usagers

Compte tenu des modestes salaires versés aux professionnelles et professionnels de la propreté, le surcoût qu’impliquerait une réinternalisation est tout à fait modeste, ce d’autant plus qu’il faut évidemment en déduire la marge prise par le prestataire.

En revanche, la modeste amélioration salariale ainsi obtenue par le personnel peut se révéler particulièrement précieuse... et assurément réinvestie dans l’économie locale, tant la capacité d’épargne de personnes aussi précarisées est faible. Qui plus est, on peut imaginer que cette modeste hausse des revenus correspondrait partiellement à un allègement des aides sociales obtenues par ces personnes.

De ce fait, il est prévisible que le coût net de l’opération, une fois tous les paramètres pris en compte, soit proche de zéro.

² https://www.citedesmetiers.ch/app/uploads/2024/07/Palmares_2024-07-17_14h59.pdf

Du point de vue des usagères et usagers, il est évident que la stabilité d'un personnel de nettoyage, qui parvient à remplir sa mission d'autant plus efficacement qu'il connaît bien les spécificités des lieux, est essentielle. Or, il est évident que l'internalisation du personnel est la meilleure façon de le stabiliser sur un site donné...

Pour finir, une définition floue du périmètre des tâches régaliennes

Au détour de son audition, le président de l'UAPG s'est hasardé à affirmer que le nettoyage ne relevait pas des tâches régaliennes. Invité à préciser la définition de pareilles missions, il n'a pu apporter qu'une réponse particulièrement confuse.

S'il apparaît clair que les tâches liées aux investissements, en particulier aux chantiers de construction, ont vocation à être l'objet de marchés publics, **les missions nécessaires au bon fonctionnement de l'Etat sont par nature des tâches régaliennes**. Et il apparaît évident que l'hygiène et la propreté des locaux sont une condition nécessaire à la réalisation des tâches de l'Etat.

Pour toutes ces raisons, nous vous invitons, Mesdames les députées, Messieurs les députés, à accepter cette proposition de résolution.

Date de dépôt : 24 avril 2025

RAPPORT DE LA TROISIÈME MINORITÉ

Rapport de François Baertschi

L'externalisation des tâches de nettoyage dans les bâtiments publics a été développée de manière excessive, ce qui a engendré de nouveaux problèmes.

Comme l'ont indiqué avec pertinence des représentants syndicaux, cette externalisation a conduit à une précarisation croissante des travailleurs, particulièrement en matière de salaires, de cadence et de conditions de travail.

En cas de changement de prestataire, la nouvelle entreprise peut, dans certains cas, reprendre une partie des anciens employés, mais cela reste rare. La plupart du temps, la société nouvellement mandatée arrive avec son propre personnel. Si certains travailleurs sont repris, ils doivent alors s'adapter aux nouvelles conditions de travail et aux nouveaux contrats imposés.

Une employée d'une entreprise de nettoyage est venue témoigner devant la commission qu'elle a été mise en difficulté parce qu'elle avait suivi une formation qualifiante. De ce fait, elle a été sanctionnée en perdant un emploi, ce qui démontre que la logique débridée de marché déstabilise ce secteur.

Pour notre minorité, c'est le dogme de l'externalisation des tâches de nettoyage qui doit être combattu. Il faudrait un meilleur équilibre entre les tâches déléguées au privé et celles restant en mains publiques.

Si la souplesse d'organisation que prévoit l'externalisation peut se justifier dans certains cas, il convient de la limiter afin de ne pas accroître la précarisation de cette catégorie de travailleurs. Certaines fonctions doivent rester sous responsabilité publique, en particulier dans le domaine de l'éducation, où les conséquences de la sous-traitance ont parfois été problématiques, notamment en cas de changement de prestataire.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons, Mesdames et Messieurs les députés, d'envoyer cette résolution au Conseil d'Etat.