

Des employés de **CPAS** en entreprise privée de nettoyage

Les fidèles lecteurs d'*Ensemble!* connaissent les dossiers suivis avec une régularité certaine par la rédaction ; parmi ceux-ci figurent en bonne place les politiques menées par les CPAS, notamment en matière de mise à l'emploi par le système des contrats de travail nommés "Article 60" **A**. Étonnamment, alors que ces contrats placent les travailleurs dans une situation particulière et difficile au sein du marché du travail, sur des terrains aux enjeux syndicaux complexes et variés, la "question Article 60" est rarement abordée par un prisme syndical.

La principale particularité de ces contrats est de placer les travailleurs entre deux employeurs : le CPAS est "l'employeur réel" mais le travail s'effectue soit dans l'institution, soit sur un lieu extérieur -un organisme public ou privé-, qui devient pour l'occasion "l'utilisateur". Naturellement, cette situation peut entraîner de nombreux problèmes et un flou général dans le chef du travailleur, pour aborder et "conceptualiser" sa situation réelle.

Nous rencontrons ici Dominique Fervaille **B**, permanente au sein de la Centrale Générale de la FGTB, en dirigeant notre focus vers les collaborations entre les CPAS et

CERTAINS SECTEURS SONT PARTICULIÈREMENT PROPICES À L'EXPLOITATION DES ALLOCATAIRES SOCIAUX MIS AU TRAVAIL PAR LES CENTRES PUBLICS D'ACTION SOCIALE (CPAS). POUR ÉVOQUER LES TRAVAILLEURS SOUS "CONTRAT ARTICLE 60" DÉTACHÉS DANS LE PRIVÉ, NOUS RENCONTRONS AUJOURD'HUI UNE RESPONSABLE DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (FGTB).

Propos recueillis par **Gérald Hanotiaux**
CSCE

les entreprises privées de nettoyage, un exemple significatif de la colonisation progressive de tous les secteurs par les contractuels de CPAS.

CSCE : Pour commencer, pourriez-vous décrire votre rôle au sein de la FGTB, ainsi que votre avis général sur les Article 60 au sein de votre secteur d'action ?

DOMINIQUE FERVAILLE :

Nous sommes à la Centrale Générale de la FGTB, au sein de laquelle nous syndiquons la plus grande part du secteur ouvrier. Exceptés le transport, la métallurgie et l'alimentation, notre sphère

d'influence considère tous les secteurs ouvriers : construction, gardiennage, chimie, le verre, le bois, le nettoyage, le cuir, etc. Cette organisation est liée à la structure historique de la FGTB, par centrales professionnelles. À côté de ces structures ouvrières, existent également le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETca) et pour la défense du secteur public, la Centrale Générale des Services Publics (CGSP).

Les travailleurs Article 60 signent un contrat de travail avec une entreprise publique, un CPAS, ils dépendent donc syndicalement de la CGSP. S'ils se présentent ici pour traiter un problème, nous leur

demandons le nom de leur patron, puis les envoyons vers cette structure. Dans mon service, nous ne connaissons pas personnellement leurs plaintes, nous ne les voyons pas, mais nous connaissons leur présence sur les chantiers, où nos affiliés les côtoient au quotidien.

D'un point de vue syndical, la situation générale du secteur du nettoyage pose déjà un sérieux problème : nous sommes face aux travailleurs d'une entreprise, leur employeur, exerçant sur des lieux de travail extérieurs, les locaux des clients. Cette particularité sectorielle entraîne une séparation de fait de leur représentation syndicale, avec celle des employés ou ouvriers →

des clients. Ils sont en quelque sorte "coupés du client" et n'ont aucun lien syndical avec le donneur d'ordre, sur le lieu de travail. En plus de cela, nous avons donc à présent les travailleurs Article 60, dépendant du secteur public.

De plus, ces travailleurs à moindre coût pour les utilisateurs sont à l'origine d'un véritable dumping social. Dans un secteur soumis à une âpre concurrence, où la principale variable est le salaire qui représente plus de 85 % du coût du service, les conséquences à terme peuvent être importantes. Les entreprises ayant recours aux sous-statuts, dont les Article 60, ont des coûts moindres. Cela met en danger la qualité du service, les conditions de travail et les conditions de salaire négociées. Nous avons obtenu des conventions collectives accordant des salaires horaires intéressants et une sécurité d'existence qui est un fond sectoriel de solidarité. Au final, les conditions négociées ne s'appliquent pas à une partie des nettoyeurs. À terme, il y a également un risque pour notre capacité de négociation.

L'utilisation de travailleurs Article 60 représente quelle ampleur ?

D.F. : Dans le nettoyage, leur présence était restée jusqu'à présent relativement marginale, mais cela tend à s'accroître. Leur arrivée pose différents problèmes, avant tout au niveau de la qualité du travail. Le nettoyage est une profession à part entière, nécessitant des techniques particulières, et il serait faux de l'imaginer à la portée du premier venu ! Les sociétés soucieuses de garantir un professionnalisme et un service de qualité excluent d'ailleurs la collaboration avec les CPAS.

Leur présence crée-t-elle des problèmes dans les équipes de travail ?

D.F. : Bien entendu ! Les rapports sont souvent très tendus entre les

personnes disposant d'un contrat, dont c'est le métier, et les Article 60 beaucoup moins motivés et non formés. Par ailleurs, si ces gens coûtent moins cher, l'entreprise ne prévoit pas pour autant deux Article 60 à la place d'un employé normal, or sur le terrain ils n'ont pas la même expérience et la même vitesse d'exécution. Ce sont des personnes parfois coupées depuis longtemps du monde du travail, ce n'est pas leur métier et certaines fois, ils considèrent carrément leur affectation comme dévalorisante. Le plus grave tient dans l'absence de formation : ils sont jetés sur le chantier, reçoivent un ordre de travail d'un chef d'équipe, et ça démarre. Forcément, ils sont alors perdus, conscients par ailleurs d'être présents temporairement dans l'équipe. Pendant ce temps, sur

suffisant pour le nombre d'heures nécessaires, au tarif normal d'un nettoyeur. Dès lors, les entreprises chipotent, imposent des rythmes impossibles, ajoutent des travailleurs au noir, etc. Et quelques-unes voient dans ce contexte l'existence des Article 60 comme un créneau supplémentaire. La concurrence est catastrophique, les contrats commerciaux changent tous les trois ans, suite à un appel d'offre pour lequel, surtout dans le public, le client se tourne vers le moins onéreux. Bien entendu, les travailleurs sont les premières victimes de cette concurrence, car d'un contrat à l'autre, les firmes défilent, les tabliers changent mais les travailleurs restent, avec des conditions aggravées. S'ils avaient un étage par personne, au contrat suivant, ils ont deux étages, ensuite trois étages, etc.

y a énormément de temps partiels. Dans une entreprise employant 80 personnes, il est possible de ne pas pouvoir constituer un CPPT car on n'atteint pas les cinquante équivalents temps plein.

Par ailleurs, le travailleur Article 60, n'étant pas un employé du secteur nettoyage, ne recevra pas la formation sectorielle. Il doit pourtant se déployer dans un secteur à risques ! Les gens y sont exposés à des agents chimiques, des agents biologiques, et y sont grandement touchés par les troubles musculo-squelettiques. Un travailleur non préparé dans ce contexte est dangereux, c'est une honte et un scandale ! L'exposition à des agents chimiques peut, par exemple, avoir des répercussions en cas de grossesse : le CPAS se soucie-t-il du nécessaire arrêt de travail de la femme enceinte à certains postes ? Il s'agit également du premier secteur, après la construction, en termes de nombre d'accidents de travail et de troubles musculo-squelettiques. Il est donc encore plus gravissime de la part des CPAS d'envoyer des gens dans ces entreprises, c'est de l'inconscience ! Ont-ils déjà consulté les statistiques en termes de santé et de sécurité dans le secteur ? A mon avis, ils ne s'en préoccupent guère.

Outre la formation préalable, identifiez-vous également des problèmes d'encadrement des travailleurs ?

D.F. : Tout à fait ! Cette charge repose souvent sur les autres travailleurs, mais la situation est plus grave encore. Pour ces Article 60, on nous sermonne une nécessité de les ré-habituer à se lever pour réintégrer le monde du travail, etc. Cela me fait doucement rigoler, mais à la rigueur, admettons ce discours si on employait ces personnes en complément ! Or, ils ne viennent pas en surplus : lorsqu'une équipe nécessite douze personnes, on n'engage pas douze personnes accompagnées de deux

“ LE SYSTÈME DES ARTICLE 60 EST UTILISÉ COMME UN INSTRUMENT DE CONCURRENCE VIS-À-VIS DES ENTREPRISES NE L'UTILISANT PAS. ”

le terrain, les autres travailleurs doivent suppléer aux manques.

Prenons un exemple concret : un travailleur reçoit un couloir de quinze bureaux à nettoyer. Si au bout de trois heures la moitié seulement est terminée, les autres vont devoir s'occuper de la seconde moitié pour répondre aux exigences du patron. On m'a plusieurs fois contactée pour des problèmes de ce type. Autre exemple : un responsable d'école m'a demandé si ces employés des CPAS "ont le droit de venir dans les locaux, car ils ne travaillent pas, ne sont aucunement motivés, ne peuvent suivre le rythme..."

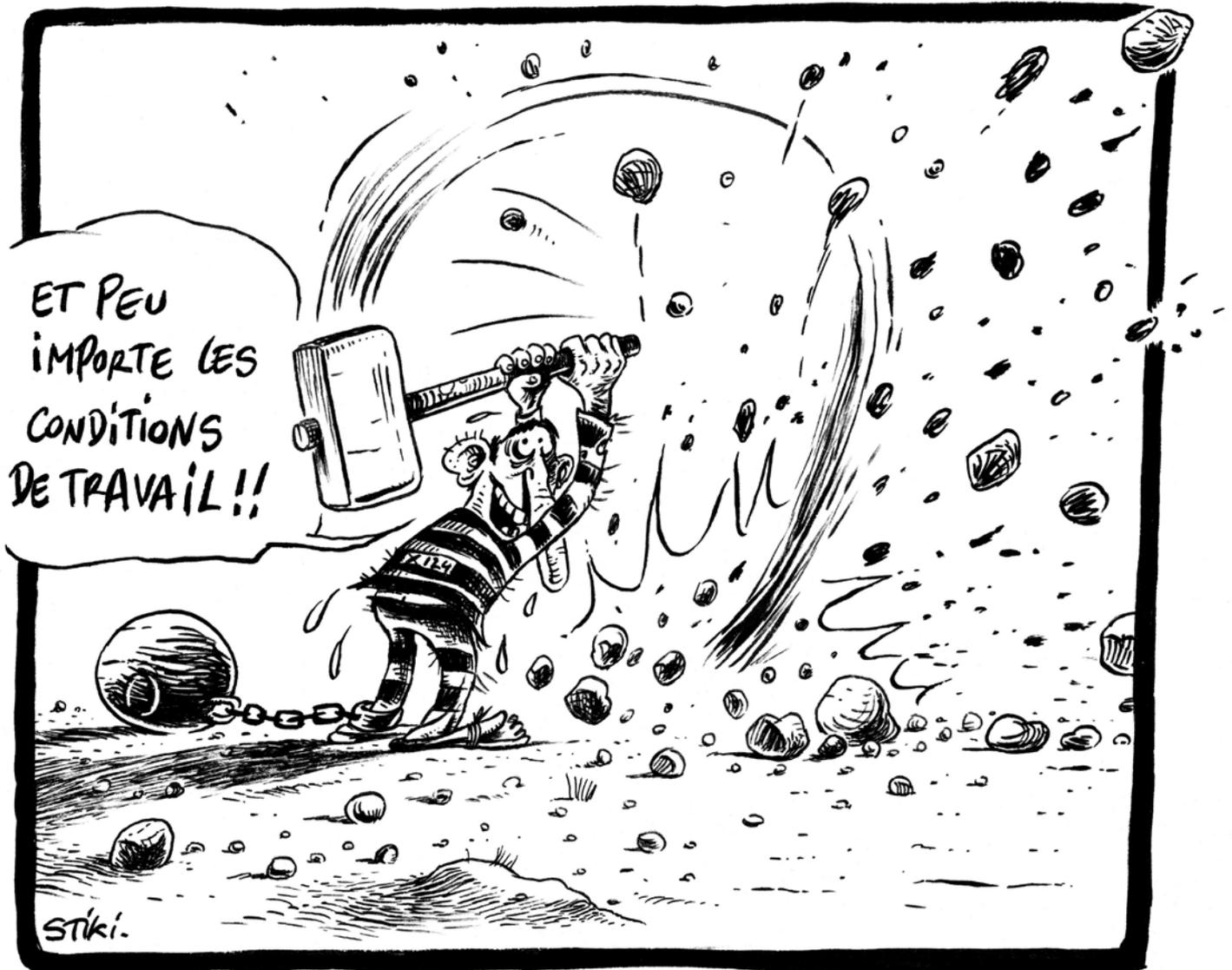
En terme de "rendement", le problème est toujours le même : le contrat d'entretien conclut avec le client ne prévoit pas un budget

Les Article 60 ont un poids certain dans cette concurrence.

Pourriez-vous développer la question du manque de préparation des travailleurs Article 60, avant l'entrée en fonction ?

D.F. : Ils n'ont aucune formation, ou très peu. Nous essayons au quotidien de construire un rapport de forces pour obtenir des conditions correctes, de bons équipements de protection, des formations en termes de santé et de sécurité, et les CPAS envoient des gens non préparés ! Un Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) existe uniquement dans les entreprises où travaillent cinquante équivalents temps plein. En Belgique, nous ne sommes pas tellement outillés dans ce domaine où, notamment dans le nettoyage, il

EMPLOI "ARTICLE 60": L'IMPORTANT EST DE REMETTRE LES GENS AU TRAVAIL



ou trois Article 60, ces derniers font partie des douze, en guise de main-d'œuvre bon marché!

Dans votre secteur du nettoyage, vous avez donc clairement l'impression que les Article 60 sont intégrés dans le cadre du personnel?

D.F.: Bien sûr! Si un chantier nécessite vingt personnes, ce sera Article 60 compris! Ce système est clairement utilisé comme un instrument de concurrence vis-à-vis des autres entreprises ne l'utilisant pas. Dans l'absolu, notre organisation se bat pour une totalité de postes occupés par des travailleurs dotés d'un contrat à durée indéterminée. C'est l'idéal. Par exemple, l'organisation syndicale réalise des

campagnes sur les problèmes spécifiques des travailleurs intérimaires, mais pour nos employés de CPAS c'est tout aussi dramatique. Lorsqu'une place est libre, nous demandons une priorité pour les travailleurs de l'entreprise disposant d'un temps partiel, et désirant augmenter leurs heures. Nous travaillons pour une embauche à durée indéterminée et pas pour les sous-statuts, c'est-à-dire pas un contrat à durée déterminée, pas un contrat de remplacement, pas un contrat intérimaire, évidemment pas un travailleur au noir, et pas un Article 60. Priorité à un emploi correct.

Les clients pourraient-ils réaliser une sélection de l'entreprise de nettoyage en rapport avec le statut de son

personnel? Ont-ils les moyens de connaître l'existence d'employés de CPAS dans l'entreprise avant de signer?

D.F.: Très bonne question! Je ne pense pas. Mais cela est parfois carrément demandé explicitement! Je me souviens d'une situation où le contrat mentionnait clairement la demande d'utiliser des "Article 60", pour le nettoyage d'administrations publiques. Et, dans d'autres villes, nous avons déjà vu passer des cahiers de charges d'administrations communales encourageant les entreprises de nettoyage à employer des "Article 60". Dans certaines administrations, dès qu'on évoque des gens de CPAS à engager, c'est vu d'un bon œil: "Ah oui tiens, ce sont

des gens qu'on remet au travail!" Cette idéologie du mérite face aux allocations sociales, relativement récente, est vraiment très ancrée dans l'esprit des gens!

La porte est dès lors ouverte à tous les abus. Quelques entreprises sont devenues spécialistes dans l'utilisation d'Article 60 comme main-d'œuvre très bon marché, agissant surtout dans les marchés publics. Ils peuvent par exemple avoir subi des poursuites pour travail au noir, pour ensuite se rendre compte d'une fourniture possible de main-d'œuvre par les CPAS. Ces Article 60, finalement, ne coûtent pas plus cher qu'un travailleur non-déclaré. C'est le cas avec certaines entreprises ayant leur siège en Région bruxelloise. →

Au cours de notre enquête, plusieurs personnes ont déjà évoqué les abus de certaines entreprises, qu'avez-vous pu observer sur le terrain ?

D.F. : Évidemment, mes contacts sont excessivement limités avec ces entreprises ! Elles semblent pour le moins ne pas être demandeuses de contacts vers l'extérieur. Je pense par exemple à une société envers laquelle nous avons très peu de force syndicale, car elle a également massivement recours aux travailleurs intérimaires. Ils ont des travailleurs sous contrat, mais très peu ; en 2009, ils avaient 371 % d'intérimaires, donc à côté de chaque travailleur sous contrat, il y en avait presque quatre provenant d'agences d'intérim, auxquels il faut ajouter les Article 60. Par ailleurs, ces entreprises semblent ne travailler qu'avec des primo-arrivants, et je dois constater une grande peur de ces travailleurs ! Des contacts ont parfois eu lieu au sujet de problèmes au sein de l'entreprise, pour lesquels on a voulu porter plainte, mais le suivi du dossier est rendu très difficile par les pressions sur les travailleurs.

Vous pourriez préciser ?

D.F. : Prenons un exemple vécu. Dans le secteur, cela fonctionne de la manière suivante : un contrat d'entretien existe entre une administration et l'entreprise de nettoyage X. A partir du premier juin, l'entreprise Y arrive, reprend le contrat avec le client, et les travailleurs restent sur le chantier en signant un contrat avec la nouvelle entreprise. Dernièrement, une entreprise perdait un chantier dans une administration, la nouvelle entreprise a donc naturellement convoqué les travailleurs. Mes délégués sur place, présents dans cette seconde entreprise, m'appellent alors pour me prévenir d'un problème : alors qu'en principe, vingt à trente personnes s'occupaient de ce chantier, l'entre-

prise sortante n'avait transmis qu'une liste de cinq personnes ! Nous apprenons donc, après coup, l'absence de contrats pour la majorité des travailleurs.

Une vingtaine de personnes se massent alors devant l'entreprise reprenant le chantier, en disant : "Et nous et nous ?" J'arrive en catastrophe avec les délégués, pour tenter de convaincre l'entreprise d'en reprendre un maximum -ceux correspondant à leurs critères d'embauche-, et pour les sensibiliser à l'anormalité de la situation, avec des personnes parfois engagées depuis trois ans sous statut d'intérimaire. Nous sommes à ce moment un vendredi, des contrats sont finalement signés avec un commencement du travail prévu le lundi. Le jour dit, la moitié des personnes avait disparu dans

“QUAND LES POUVOIRS PUBLICS VONT-ILS COMPRENDRE LES SYSTÈMES D'EXPLOITATION PERPÉTUÉS PAR LES FINANCES PUBLIQUES ?”

la nature ! Manifestement, durant le week-end, on leur a conseillé de ne pas passer chez l'autre employeur, en les harcelant par téléphone, de peur que les gens parlent. Et ça marche, impossible alors de les retrouver, j'avais les coordonnées de quelques personnes, je les ai appelées mais c'était fini !

Pour une autre affaire, j'étais en contact avec des gens licenciés désireux de porter plainte. Nous avons fixé un rendez-vous pour aller ensemble au Centre pour l'égalité des chances. Je les ai rappelés quelques jours avant, pour détailler le lieu de rendez-vous exact à la rue Royale et être certaine d'éviter leur absence. Malgré cela, je me suis retrouvée seule au rendez-vous, plus aucun moyen de les joindre.

Les pressions sont de quel ordre ?

D.F. : Je ne sais pas exactement, mais manifestement ces gens ont peur. Ce sont des immigrés à Bruxelles, dans un milieu très fermé, et certains sont régularisés depuis peu. Dans d'autres cas, plusieurs membres de la famille travaillent dans ces sociétés, et si quelqu'un maintient sa plainte, le chantage s'exerce sur les autres. Quand les pouvoirs publics vont-ils comprendre les systèmes d'exploitation perpétués par les finances publiques ?

Que faudrait-il faire pour arrêter ça ?

D.F. : Bonne question. J'ai pensé essayer de prendre le temps de faire le tour des CPAS, pour

D.F. : À mon avis, ça leur passe au-dessus de la tête ! J'ai également essayé d'approcher la commission paritaire, sans trop d'effets. Il s'agit tout de même de l'organe de concertation du secteur du nettoyage, réalisant toutes les conventions, avec la participation du ministère de l'Emploi. En 2007, je suis allée les voir pour pousser à une prise de position contre l'utilisation de travailleurs Article 60, notamment pour ces questions de concurrence déloyale, entre travailleurs et entreprises. On m'a également répondu vaguement, sous prétexte d'une utilisation marginale dans le secteur. En fait, ils n'ont pas voulu prendre position.

Politiquement, s'attaquer aux pratiques liées aux Article 60, ce n'est pas seulement s'attaquer aux entreprises privées, utilisatrices, mais aussi aux CPAS, employeurs, donc aux sections locales des partis.

D.F. : Tout à fait, et politiquement je pointe certaines aberrations depuis longtemps. Par exemple, à l'hôpital Saint-Pierre il y a quelques années, le président du CPAS Yvan Mayeur avait imposé de placer des Article 60. Résultat de cette consigne : l'entreprise de nettoyage, nommée "Gom", a licencié des personnes. Elles ont été remplacées par les Article 60 voulus par le président. Concrètement, nous avons donc une personne engagée à durée indéterminée, avec une expérience, un salaire de presque douze euros par heure, une prime de treizième mois, des garanties en cas de diminution d'heures, de maladie, etc, partant vers le chômage pour laisser la place à un Article 60. Scandaleux ! La précarité organisée dans ce cas précis par un président socialiste de CPAS.

Dernièrement, je me suis également insurgée en lisant l'appel d'offres du contrat de la Région bruxelloise, concernant le grand bâtiment de l'administration à la

demande aux responsables s'ils se rendent compte de leurs actes en prêtant des gens du CPAS à des sociétés de nettoyage industriel, pour connaître leur réponse à ces licenciements, savoir ce que deviennent les gens... Mais le travail ne manque pas à la Centrale Générale, et normalement ce n'est pas de mon ressort. J'ai ici la liste des CPAS bruxellois travaillant, en 2009, avec la société la plus problématique évoquée tout à l'heure : elle a une convention avec Anderlecht, Etterbeek, Forest, Ganshoren, Ixelles, Saint-Gilles, Jette, Koekelberg, Molenbeek et Schaerbeek. La seule plainte reçue émanait du CPAS de Forest ☹.

Les services d'inspection se penchent-ils sur la situation des travailleurs Article 60 ?

gare du Nord. Y était stipulée, dans le cadre du personnel, la nécessité de 20 % de chômeurs remis au travail. Ça fait bien, parce qu'à Bruxelles il y a beaucoup de pauvres, des gens à réinsérer, des sans emploi peu qualifiés, etc. Dans le cas d'emplois libres, il s'agit déjà de remplacer un travailleur statutaire par un Article 60, mais alors si on licencie, ça devient délirant. L'Article 60 doit venir en supplément du cadre de personnel. Ces responsables politiques semblent ne se poser aucune question concrète, reclasser des gens fait partie de la politique du gouvernement, voilà tout.

Par l'intermédiaire d'une parlementaire bruxelloise et de la délégation CGSP, nous avons sensibilisé le secrétaire d'État à la fonction publique, Bruno De Lille, en lui signalant l'existence de travailleurs avec contrats à durée indéterminée, et lui indiquant le risque que l'entreprise licencie du personnel afin de répondre à la consigne du cahier de charges. L'administration a finalement reconnu ce paradoxe et a proposé que seuls les départs naturels ou les nouvelles embauches du chantier soient assurés par ces statuts particuliers.

Nous ne sommes pas face à des œuvres philanthropiques, ces entreprises de nettoyage sont des sociétés commerciales, dont certaines cotées en bourse! Ici aussi, nous avons un travailleur totalement pris en charge par la société commerciale de nettoyage, transformé en chômeur pour ensuite être remplacé par un travailleur en plan Activa, par exemple, subventionné par les finances publiques et ne cotisant donc pas à la Sécurité sociale. Nous avons donc un chômeur et un travailleur, transformés en un chômeur et demi! C'est un pur cadeau au privé. Où est le bénéfice? Aucun. Aucun bénéfice pour les caisses de l'État!

Le but ne serait-il pas de s'occuper de tous ces "oisifs" bruxellois?

D.F.: Entre autres choses. C'est un effet d'annonce, ils font de la statistique et des bagarres de chiffres. En période électorale, ils feront alors de grandes annonces: "Regardez, on a recasé autant de personnes!" Mais au total? Rien, ce ne sont que des chiffres. Aucun poste créé, juste des emplois subventionnés qui occupent d'autres. Aujourd'hui, idéologiquement, il faut pouvoir annoncer qu'on a réussi à activer les gens! Chouette! Avec autant de personnes parallèlement placées au chômage, dont on ne parle pas. Que la statistique en cache une autre, peu importe, ils auront pu le dire, avec un beau *powerpoint* projetant les chiffres sur l'écran. On tourne en rond, en quelque sorte... ■

📌 **La Loi Organique des CPAS prévoit, en son article 60, paragraphe 7, que:** "Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le

centre public d'action sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide en agissant lui-même comme employeur pour la période visée." **Petite précision de vocabulaire:** les individus placés dans cette situation particulière sont communément appelés les "Articles 60", un usage non dénué de stigmatisation. Au sein de l'interview publiée ici, nous utilisons ces termes car ils sont totalement intégrés au langage courant, et au jargon quotidien du secteur social et syndical.

📌 Cette rencontre a été réalisée lors d'une enquête auprès du monde syndical bruxellois, débouchant sur une étude sur ce domaine rarement abordé, mais néanmoins fondamental, de l'encadrement syndical des travailleurs signant un contrat en Article 60. "Regards syndicaux sur les conditions de travail sous contrat Article 60", 44 pages, Collectif Solidarité Contre l'Exclusion - ASBL, 2012. Disponible sur le site du CSCE, à cette adresse: http://www.asbl-csce.be/documents/CSCEE2012_A60.pdf

📌 Depuis, il semble que les communes de Forest et de Saint-Gilles aient arrêté toute collaboration avec cette entreprise, suite à la description des abus évoqués ici. Il est possible que ce soit le cas pour d'autres CPAS. Au strict minimum, sans même évoquer la remise en question de la collaboration avec le privé, il semblerait logique que l'ensemble des CPAS bruxellois - il existe une fédération des 19 CPAS - adopte une politique similaire et, en concertation, établisse la liste des entreprises aux pratiques inacceptables avec lesquelles ne jamais collaborer.

Un délégué de terrain s'exprime au sujet de l'une de ces entreprises utilisant des travailleurs Article 60

Mostapha Rekyek, délégué syndical du CPAS de Ganshoren, lui aussi, tint à insister sur le cas concret d'une entreprise, évoquée dans notre rencontre avec la représentante de la FGTB. Ce délégué de terrain désirait une enquête approfondie. Reconnu comme délégué syndical, certains travailleurs Article 60 venaient à sa rencontre. Un homme, notamment, le supplia d'intervenir auprès de la direction, pour lui permettre de reprendre le poste occupé dans cette entreprise par son épouse. Exposant une situation de quasi-esclavage, cette dame craquait totalement, allant jusqu'à évoquer le suicide. Le délégué a alors interpellé la hiérarchie du CPAS. Réponse: "Le CPAS continuera à travailler avec cette entreprise, c'est comme ça." Point.

Récemment régularisées, les deux personnes

composant ce couple originaire de Syrie, étaient dans un état de besoin extrême, un contrat de travail étant nécessaire à la reconduction d'un permis de séjour en Belgique. Une situation de vie particulièrement vulnérable. Notre interlocuteur syndical était littéralement terrifié par son entretien avec ce monsieur. Lorsqu'elle s'applique, la politique de régularisation du séjour, "si et seulement si" la personne dispose d'un contrat de travail, entraîne donc clairement une exposition des individus à une surexploitation. Les individus cherchent et gardent un travail à n'importe quel prix.

Lors de rencontres avec des responsables de la CGSP, des protections de nature politique furent clairement évoquées au sujet de cette entreprise privée de nettoyage.