



ENJEUX &
PROPOSITIONS

LIVRE BLEU 2017

**LA PROPRETÉ, UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE
INNOVANTE ET RESPONSABLE**



SOMMAIRE

LA PROPRETÉ ET LES SERVICES ASSOCIÉS,
UN SECTEUR CLÉ 5

AXE 1 :
Agir pour les jeunes, l'emploi, la formation
et l'insertion durable 6

AXE 2 :
Simplifier le droit social et placer la Branche au cœur
de l'édiction de la norme sociale 8

AXE 3 :
Favoriser la compétitivité, l'emploi et l'investissement :
l'enjeu du coût du travail 10

AXE 4 :
Adopter une nouvelle approche des marchés publics
et des clauses sociales 12

AXE 5 :
Développer des politiques RSE exemplaires 14

NOS 27 SOLUTIONS POUR 2017 16

L'ENTREPRISE DE PROPRETÉ DE DEMAIN 18





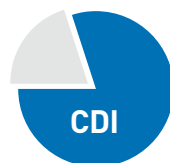
43 530
ENTREPRISES
(avec les auto-entrepreneurs)
dont près de 12 000
ont au moins 1 salarié



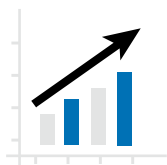
Près de
1/2 MILLION D'EMPLOIS
près de 90 000 emplois créés en
10 ans



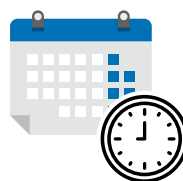
80%
des entreprises
(hors auto-entrepreneurs)
ONT - DE 20 SALARIÉS



+ de
83% DE CDI



Chiffre d'affaires
13
MILLIARDS D'€



+ de
50%
des salariés travaillent
24H/SEMAINE OU PLUS
(tous emplois confondus)



2/3
DE FEMMES



+ de
1/3 des salariés
TRAVAILLENT DANS
PLUSIEURS ENTREPRISES



+ de
6 000
JEUNES EN FORMATION



La branche investit
100 MILLIONS
D'€/AN
dans la formation, la RSE,
la prévention des risques

LA PROPRETÉ ET LES SERVICES ASSOCIÉS, UN SECTEUR CLÉ

Avec près d'un demi-million d'emplois salariés et plusieurs dizaines de milliers d'entrepreneurs, le secteur de la propreté et des services associés est l'un des principaux employeurs en France. Il recrute en continu et de façon durable, à un rythme de 16 000 embauches annuelles en CDI, dont plus de 4 000 via les contrats d'alternance. Ce sont en tout près de 90 000 emplois qui ont été créés depuis 10 ans, sachant que 83 % des emplois sont en contrat à durée indéterminée. La profession se caractérise par une garantie d'emploi conventionnelle.*

Le secteur de la propreté et des services associés se développe, se diversifie, innove en proposant de nouveaux services à ses clients et à leurs usagers. Cela permet la montée en compétences de ses salariés, tout en contribuant au bien-être social et environnemental et à l'amélioration de la productivité de l'économie française.

Une enquête¹, réalisée par l'institut BVA, a montré combien la propreté était une préoccupation majeure des Français, et qu'elle était un facteur important de performance au travail. La présence des entreprises de propreté dans tous les lieux de vie, son rôle intégrateur, les enjeux en termes d'hygiène publique, de santé, et toutes leurs conséquences donnent à ce secteur une dimension stratégique souvent méconnue.

La Branche professionnelle de la propreté est depuis de nombreuses années engagée dans des démarches RSE ambitieuses, aujourd'hui reconnues par tous. Elle a conscience que dans un secteur de services à forte intensité de main-d'œuvre, la bonne santé de ses entreprises repose avant tout sur l'implication, le professionnalisme et la compétence de leurs salariés. D'où l'importance accordée par la FEP, aux politiques sociales, environnementales, handicap, insertion, santé et sécurité au travail. Que ce soit dans la formation, dans la promotion de nouveaux modèles d'organisation du travail ou dans l'innovation technique, la capacité d'investissement des entreprises de propreté est la clé de leur développement.

Une attention particulière des pouvoirs publics et du législateur, doit pouvoir accompagner le développement du secteur de la propreté compte tenu de son importance.

En dressant une série de constats, parfois généraux, d'autres fois très précis, le présent document propose, en guise de contribution au débat public en cette année électorale, des orientations et des mesures qui permettront aux entreprises de propreté de contribuer encore davantage au développement de l'économie française et au bien-être des habitants de notre pays.

Max Massa

Président de la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés

Les Français et la propreté de leurs lieux de vie

Un sondage¹ en partenariat avec l'Institut BVA sur un échantillon représentatif de 1 025 Français majeurs a été réalisé à l'automne 2016. Il a montré à quel point **la question de la propreté des lieux de travail ou accueillant du public est une préoccupation majeure des Français** : elle est considérée comme importante par 98 % des personnes interrogées, et comme indispensable par 84 % d'entre elles. **Sur le lieu de travail, le critère de la propreté est considéré comme le plus indispensable**, devant la luminosité, l'odeur, le bruit et le caractère spacieux des lieux.

Plus de 4 Français sur 5 reconnaissent l'activité des entreprises de propreté comme contributrice à la protection de l'environnement. Les notions qui sont le plus spontanément associées par les personnes interrogées à la propreté sont d'abord l'hygiène et la santé, puis viennent l'écologie et l'environnement (devant le confort, l'esthétique et la sécurité).

Les Français sont d'accord avec le fait qu'il s'agit d'un secteur en croissance (72 %), qui recrute (74 %), et qui favorise l'insertion des personnes en difficulté (83 %), confirmant ainsi le caractère intégrateur et le rôle social majeur de l'activité, dont le potentiel d'emplois est souvent sous-estimé (la moitié des personnes interrogées sous-évalue le nombre de salariés dans le secteur).

* Ce dispositif existe dans plusieurs branches professionnelles (restauration, déchets, sécurité industrielle...) qui couvrent environ 2 millions de salariés (cf. page 8).

1 - Sondage réalisé du 24 au 29 novembre 2016 selon la méthode des quotas et redressement, appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, CSP de l'interviewé, région d'habitation et taille d'agglomération.

→ DIAGNOSTIC

UNE INADÉQUATION PERSISTANTE ENTRE OFFRE ET DEMANDE

Depuis des années, la France se trouve devant un paradoxe : un nombre préoccupant de demandeurs d'emplois, des jeunes en difficulté pour s'insérer dans la vie active, et des entreprises qui arrivent insuffisamment à pourvoir leurs emplois. L'orientation et la formation initiale comme continue, outils essentiels pour favoriser cette rencontre, répondent malheureusement trop partiellement à cet objectif.

La méconnaissance persistante de la valeur des métiers dits manuels par les services d'orientation et d'information favorise cette inadéquation. L'enchevêtrement de dispositifs et l'organisation cloisonnée entre les opérateurs (Pôle emploi, Missions locales, organismes de formation, écoles, CFA, entreprises, etc.) empêchent la coopération alimentant de fait un « gaspillage » des ressources pourtant de plus en plus rares. Et cela commence dès l'école où le peu de liens entre les univers éducatif et professionnel installe durablement dans les esprits la coexistence de mondes séparés.

La réforme de l'école est aussi urgente pour permettre à chaque jeune d'acquérir au minimum le socle de connaissances mais aussi de compétences transversales (projet, travail en équipe/collaboratif, etc.) propres à favoriser ensuite l'acquisition d'une qualification.

En France, le métier d'agent d'entretien est en tête des projets de recrutement tous secteurs confondus¹.

Dans la propreté, les emplois font appel à de vraies compétences tout en restant accessibles à des personnes sans diplôme, formées et qualifiées via les dispositifs de Branche. Pour autant, l'ensemble des dispositifs d'orientation, d'emploi et de formation est construit sur l'acquisition des diplômes d'État alors que d'autres voies plus adaptées à ces personnes pourraient se développer. Ainsi, une plus grande prise en compte des certificats professionnels et la possibilité de créer des passerelles entre certificats faciliteraient l'entrée dans les entreprises au travers de cursus mieux ciblés.

1 - Enquête nationale Besoins de Main d'oeuvre - BMO, 2015.

Enfin, les politiques publiques, qui visent à contraindre les entreprises fiscalement pour orienter leur recrutement sur certains publics (seniors, jeunes), ont un effet décourageant et contreproductif incitant plutôt les entreprises à renouveler les contrats jeunes, plutôt que de les former pour les garder durablement.

UNE FRAGILISATION CONSTANTE DE LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS

La formation continue des salariés est aujourd'hui fragilisée car elle est devenue une « variable d'ajustement » du déficit de la formation initiale et d'un déploiement des ressources répondant mal aux besoins de développement des compétences des demandeurs d'emploi.

Ainsi, les fonds versés par les entreprises (1 % de leur masse salariale) pour la formation de leurs salariés sont de plus en plus ponctionnés par l'État afin de contribuer à la formation des demandeurs d'emploi. Cette politique a pour conséquence d'appauvrir la capacité des entreprises et des branches à former leurs salariés c'est-à-dire à développer leurs compétences, leur employabilité, leur progression professionnelle. À terme, quel sera le gain pour notre économie, pour la compétitivité de nos entreprises, pour les salariés eux-mêmes ?

La réforme de 2014 (poursuivie par la loi El Khomri) a apporté des évolutions intéressantes (notion d'actions et de parcours de formation, financement du CPF, simplification de la VAE par exemple) à un moment où la transition numérique impacte la « production » même de formation (formation multi-modale, formation en situation de travail, forfait parcours...).

Pour autant, les réformes successives apportent toujours plus de complexité. Le système est illisible, objet de défiance et de convoitise dans ces temps de pénurie financière. Les réformes se succèdent au pas de charge, ne laissant pas le temps de l'adaptation ni de l'appropriation. Les réformes récentes ont entraîné de véritables mutations, il faut laisser à celles-ci le temps de leur réalisation.

Des réformes qui se succèdent sans temps d'adaptation ou d'appropriation.



→ NOS SOLUTIONS

Promouvoir la voie professionnelle et rapprocher le monde de l'éducation et de l'emploi des branches et des entreprises

1. **Promouvoir la filière professionnelle** de formation initiale, voie d'excellence pour l'accès à l'emploi durable et tout particulièrement l'apprentissage ; investir pour que les acteurs de l'orientation, de l'éducation et de la formation connaissent et valorisent le monde professionnel.
2. **Placer les branches comme actrices majeures des politiques de l'emploi, de la formation, et de l'orientation** (gouvernance des dispositifs, élaboration de la carte des formations, pilotage de son propre dispositif d'apprentissage, notamment par la maîtrise de l'affectation des fonds libres des entreprises du secteur).
3. Faciliter la réalisation de **passerelles entre les diplômés d'État et les autres certifications**, co-construire, innover et expérimenter en synergie avec l'économie réelle.
4. **Positionner les structures d'insertion par l'activité économique** prioritairement comme partenaires recrutement et non concurrentes des entreprises de propreté, véritables actrices d'une intégration durable dans l'emploi.

Développer la formation professionnelle des salariés et favoriser l'intégration durable des jeunes

5. **Juguler l'inflation de la contribution financière des entreprises** au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), en réorientant l'utilisation de ces fonds prioritairement vers la formation des salariés.
6. Faire de la **Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage** (quota alternance des entreprises de plus de 250 salariés) **une opportunité incitative** et productive en termes d'emploi et de montée en compétences des salariés (comptabiliser l'embauche du salarié en CDI à l'issue d'un contrat d'alternance, valoriser la formation des salariés non qualifiés ayant bénéficié d'une formation certifiante, les heures de formation des salariés des GEIQ Propreté...).
7. **Garantir les fonds conventionnels ou volontaires** des entreprises en les distinguant du régime juridique et fiscal de la contribution obligatoire de 1 %.

→ DIAGNOSTIC

UNE COMPLEXITÉ JURIDIQUE ACCRUE

Depuis des années, des dispositifs de plus en plus complexes sont élaborés. Les champs de la norme sociale s'élargissent à des domaines souvent difficiles à appréhender pour les entreprises et en particulier les TPE-PME (pénibilité, seniors, égalité...).

Le changement permanent de règles obère la visibilité des entreprises qui vivent dans une insécurité juridique constante.

Les décrets ou circulaires d'application des lois ont des retards de publication importants, laissant les entreprises dans une instabilité difficilement compatible avec une gestion sereine dans un contexte économique déjà difficile. De même, les délais d'extension par l'administration des accords collectifs de branche sont beaucoup trop longs (proche d'un an voire plus) ce qui freine la mise en place opérationnelle des dispositifs négociés paritairement quand les règles ne changent pas après la conclusion des accords...

De fait, les entreprises et en particulier les TPE-PME, qui ne peuvent disposer de services ressources humaines étoffés, ont des difficultés pour les mettre en œuvre. Ces dispositifs engendrent alors des coûts administratifs de plus en plus lourds.

En outre, notre organisation du travail implique un phénomène de multi-emplois du fait notamment de la garantie d'emploi (art. 7 CCN Propreté). Ce dispositif conventionnel permet aux salariés de continuer à travailler sur leur chantier habituel dans le cas où leur entreprise perd le marché au profit d'une autre entreprise de propreté. Les salariés de la Branche deviennent de ce fait des salariés à temps partiel en situation de multi-employeurs, même si leurs temps et horaires de travail n'ont pas été modifiés. La situation du salarié à employeurs multiples contraint donc chacun des employeurs à gérer au mieux les obligations relatives à l'emploi (entretien professionnel), ou au contrat de travail (visites médicales obligatoires). Or le multi-emplois se situe très souvent au sein d'une même branche d'activité, et donc sur des postes identiques. Il y a donc matière à mutualiser certaines obligations afférentes au contrat de travail.

Par ailleurs, des freins subsistent pour favoriser la compétitivité tels que le contrat de travail à durée déterminée (carence entre les contrats inutile, limitation du nombre de CDD injustifiée, etc.) ou la médecine du travail (problèmes des avis d'aptitude sous réserves, situations de multi-emplois ou de paiement assis sur la masse salariale plutôt que « per capita »).

Le choc de simplification n'a pas eu lieu. Au contraire, les contraintes liées à la révision de la hiérarchie des normes s'accroissent ; sur certains domaines, la jurisprudence, par des interprétations extensives, pose difficulté en faisant notamment obstacle à des dispositifs structurant pour une branche et construits entre partenaires sociaux.

LES RELATIONS COLLECTIVES DE BRANCHE MENACÉES

Dans un secteur d'activité à forte intensité de main-d'œuvre où s'applique le transfert conventionnel, le rôle des partenaires sociaux est essentiel. En effet, ils ont la connaissance des enjeux, des modes d'organisation, des besoins de la Branche et permettent aussi d'éviter les distorsions de concurrence. Pourtant, la régulation sociale à ce niveau est mise à mal par le renforcement de la négociation au niveau de l'entreprise avec la dernière loi Travail.

Si l'entreprise devait fixer sa propre durée hebdomadaire de travail, une dérégulation sociale s'instaurerait mettant en difficulté les entreprises en cas de succession d'entreprise sur un même marché avec transfert du contrat de travail (différence de durée, de rémunération...) : l'harmonisation des règles de base s'impose au niveau des branches à transfert conventionnel, l'intérêt général justifie dans ce cas le respect de la hiérarchie des normes.

Ce transfert conventionnel, qui vise à garantir l'emploi des salariés, est devenu source de contentieux puisque la Cour de cassation, depuis les années 2000, considère que le salarié peut refuser son transfert. En confirmant cette position, des ruptures de contrat de travail sont inévitables du fait de l'impossibilité de reclassement, produisant ainsi, de la précarité pour les salariés et de l'insécurité pour l'entreprise car il n'y a pas de motif de licenciement (la perte d'un marché ne constituant pas en elle-même un motif économique de licenciement). La situation est d'autant plus préoccupante que les marchés sont renouvelés sur des périodes de plus en plus courtes (tous les 2 ans dans la propreté).

Le secteur souffre d'une application extensive du principe d'égalité de traitement par le juge qui nécessite un correctif législatif.

→ NOS SOLUTIONS

Simplifier la gestion des entreprises

8. **Faciliter l'application effective de la loi et des décrets** : reporter l'entrée en vigueur d'une loi dont les décrets d'application ne sont pas parus au J.O. afin de donner de la visibilité aux entreprises ; prendre en compte la nécessité également d'avoir un délai suffisant dans les cas où les partenaires sociaux doivent négocier la mise en place d'un texte dans la Branche.
9. **Assouplir les contrats de travail** :
 - CDD : augmenter le délai de remise du contrat de deux jours à une semaine, supprimer le délai de carence et permettre le renouvellement illimité, sur un nombre restreint d'années pour les CDD de remplacement.
 - Contrat de travail intermittent : permettre aux entreprises d'y recourir sans accord collectif préalable pour les emplois correspondant aux marchés avec alternance de périodes travaillées et non travaillées.
10. **Améliorer le dialogue social** :
 - Faciliter la négociation collective en l'absence de délégué syndical sans avoir recours au mandatement.
 - Aménager les seuils sociaux liés à la représentation du personnel : relever celui de 11 à 20 et de 50 à 100 (mise en place et attributions).
11. **Refondre, pour simplifier, le dispositif pénibilité**, avec une appréciation médicale de l'exposition à la pénibilité et des formes de compensation avec retraite anticipée à taux plein si un nouveau report de l'âge légal de la retraite était adopté.
12. **Adapter la médecine du travail** :
 - Légaliser la mutualisation de la fiche d'aptitude médicale afin d'exonérer les autres employeurs des visites médicales obligatoires en cas d'identité de poste de travail, avec un fichier qui pourrait par exemple être tenu au niveau des centres de santé au travail.
 - Conforter la réponse réglementaire sur le système de tarification de la médecine du travail permettrait de rendre effective la tarification « per capita ».
13. **Simplifier la base de données économiques et sociales** créée par la loi Sapin en 2013 qui se révèle trop contraignante dans les entreprises et particulièrement dans les moyennes.

Sécuriser la garantie d'emploi

14. **Légaliser le transfert conventionnel** : insérer dans le Code du travail un article spécifique sur les situations de pertes de marchés pour renforcer la garantie d'emploi des salariés tout en préservant l'équilibre économique des entreprises.
15. **Aménager la fréquence de l'entretien professionnel** dans les secteurs à transfert conventionnel pour prendre en compte le temps partiel et le multi-emplois.

3 | Favoriser la compétitivité, l'emploi et l'investissement : l'enjeu du coût du travail

→ DIAGNOSTIC

Malgré les politiques d'allègement du coût du travail sur les bas salaires mises en place depuis 1993 et progressivement étendues, la France se caractérise à l'échelle européenne par des niveaux élevés de cotisations sociales qui brident la compétitivité des entreprises.

Dans la propreté, le coût de revient est constitué à 80 % de la masse salariale.

Avec des chiffres d'affaires qui dépendent directement des budgets propreté des donneurs d'ordres, de faibles marges et un coût de revient correspondant à 80 % de la masse salariale, les entreprises de propreté sont très sensibles aux évolutions conjoncturelles.

Les allègements de charges (réduction Fillon, CICE¹ et pacte de Responsabilité) ont eu un impact positif sur le coût du travail et permis une respiration pour les entreprises de propreté, même si une partie non négligeable de ces allègements ont été captés par les clients dans le cadre d'un marché particulièrement concurrentiel et dominé par les prix.

La remise en cause des allègements de charges nuirait tant à la compétitivité des entreprises qu'à l'emploi.

Leur remise en cause nuirait tant à la compétitivité des entreprises qu'à l'emploi, alors qu'ils ont permis d'en sauvegarder de nombreux² ; elle aurait aussi pour conséquence de geler les embauches voire le salaire minimum de Branche (alors qu'il se situe à près de 3 % au-dessus du SMIC, hors primes conventionnelles d'ancienneté ou annuelle).

La Branche a eu la volonté de mettre rapidement en œuvre, grâce à un dialogue social de qualité, les contreparties du pacte de Responsabilité. Cet engagement a induit, pour les entreprises du secteur, une augmentation des charges sociales conventionnelles (augmentation annuelle conventionnelle des salaires, prime annuelle, complémentaire santé entre autres), en sus des charges légales et réglementaires.

Ces augmentations ne peuvent être répercutées totalement sur les contrats commerciaux, et notamment auprès des clients publics comme privés dont les budgets d'achat de prestations de services sont régulièrement revus à la baisse, si bien que la marge nette sectorielle reste très faible.

Un autre sujet de préoccupation des entreprises concerne la réforme visant à collecter à la source l'impôt sur le revenu applicable à compter de 2018. Ce transfert de compétences de l'État vers les entreprises provoquera un coût problématique, une charge de travail générée par cette nouvelle activité, des risques d'erreurs, de pénalités et de sanctions qui les menaceraient. Elle aura aussi pour conséquence de compliquer les relations avec les salariés. Il convient d'y revenir.



1 - Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

2 - Aujourd'hui, le niveau d'allègements de charges a un impact équivalent à environ 9 % de la masse salariale.

→ NOS SOLUTIONS

Pérenniser les allègements de charges

- 16. Maintenir sur la durée les allègements de charges** (CICE, réduction Fillon, pacte de Responsabilité), dispositifs efficaces qui permettent de préserver le potentiel économique de l'entreprise, de créer et de sauvegarder des emplois (cf. Rapport IGF et Cour des comptes mettant en avant qu'une répartition de l'ensemble des allègements charges, à enveloppe équivalente, sur l'ensemble des salariés, se ferait au détriment des salariés les moins qualifiés, donc les plus en difficulté face à l'emploi).

Dans l'hypothèse où le **CICE** serait transformé en allègement de charges, le niveau de baisse de charges doit être maintenu à un montant au moins équivalent au CICE actuel, incidence fiscale incluse ; plusieurs pistes sont à explorer :

- **Instaurer un « zéro charges »**, c'est-à-dire aucune cotisation patronale, le plus large possible sur la tranche de salaire des emplois peu qualifiés.
- **Réduire les cotisations patronales jusqu'à 2,5 SMIC**, en s'inspirant de la dégressivité des allègements Fillon (l'incidence fiscale de la réintégration du CICE en allègement de charges serait incluse).
- **Stabiliser les taux de cotisations sociales patronales** (taux unique gelé pendant trois ans).

Corriger la réforme de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu

- 17. Revenir sur l'idée de transfert des charges administratives du fisc vers les entreprises** généralisant le prélèvement bancaire mensuel de l'impôt sur le revenu. Les entreprises n'ont pas vocation à être un collecteur de l'impôt sur le revenu du citoyen, d'autant plus que celui-ci ne provient pas uniquement de l'activité salariée au sein de son entreprise, la confidentialité des informations relatives aux salariés et la complexité à gérer les salariés multi-employeurs nécessitent de réorienter la réforme.

4

Adopter une nouvelle approche des marchés publics et des clauses sociales

→ DIAGNOSTIC

DES MARCHÉS PUBLICS PLUS CONTRAIGNANTS

La Direction des Achats de l'État, dans le cadre de son programme « Économie Achats – 2016/2019 » et la plupart des collectivités territoriales ont pour objectif d'amplifier la rationalisation de leurs dépenses.

Cette rationalisation passe par une réduction des budgets achats et le développement de groupements d'acheteurs qui centralisent les achats au niveau national voire européen.

Dans la propreté, les marchés publics représentent près de 2,5 milliards d'euros sur les 13 milliards de chiffre d'affaires, la politique publique d'achats est donc structurante pour la profession, elle concerne environ 100 000 salariés.

Cependant, malgré des normes de qualité toujours plus élevées, la prise de conscience de l'importance d'environnements « sains », notamment dans certains milieux (hôpitaux, écoles...), la très grande majorité des marchés est attribuée sur la base de l'offre la moins chère. Ainsi, le prix reste toujours le premier voire le seul critère dans l'attribution des marchés, même si la notion « d'offre économiquement plus avantageuse » est imposée dans l'article 53 du Code des marchés publics.

Ces dérives aboutissent à du dumping et à une instabilité des contrats. En effet, les prestataires les « moins chers » ne peuvent pas toujours faire face à leurs obligations, les locaux se dégradent, les appels d'offres sont relancés après dénonciation. Enfin, chaque marché octroyé à 10 ou 20 % de réduction s'accompagne automatiquement d'une réduction proportionnelle des emplois.

LES PME DAVANTAGE ÉCARTÉES DE L'OFFRE PUBLIQUE

Le mouvement de massification entraîne également la fin des appels d'offres à l'échelon régional, ce qui écarte les PME de la commande publique puisqu'elles n'ont pas la capacité de répondre sur tout le territoire (alors que plus de la moitié des salariés travaillent dans ces PME). L'ensemble de ces règles sont incompatibles avec l'organisation, les moyens humains, techniques et les capacités financières des PME qui disposent déjà de marges très faibles (- de 3 %).

DES CLAUSES SOCIALES INADAPTÉES AUX SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

La circulaire Fillon de 2008 (toujours en vigueur) relative à l'exemplarité de l'État dans le cadre des achats responsables, prévoit de systématiser les clauses sociales d'insertion pour atteindre 25 % du montant des marchés de prestation de nettoyage.

La mise en œuvre des clauses sociales est cependant calquée sur des pratiques spécifiques à d'autres secteurs d'activité, comme le bâtiment, peu adaptées au secteur de la propreté, et leur application s'opère dans un contexte de concurrence accrue entre les entreprises de propreté et d'autres structures telles que des structures d'insertion type régie de quartier.

Ces clauses s'avèrent contre-productives dans la mesure où elles ne reconnaissent pas les actions des entreprises de propreté en matière de formation et d'insertion durable de personnes éloignées de l'emploi et ne prennent pas en considération le transfert conventionnel (article 7 de la CCN).



→ NOS SOLUTIONS

Assurer et contribuer à l'exemplarité des acheteurs publics

18. **Différencier les modalités d'achat de services** (qui impliquent du personnel dédié), des achats de fournitures et utiliser des formules de révision des prix compatibles avec la structure des prix de revient des entreprises prestataires.
19. **Renforcer le dialogue** des acheteurs publics avec les prestataires, réaffirmer le choix du mieux-disant social et technique en intégrant la notion de coût global et en sélectionnant l'offre la plus équilibrée incluant d'autres critères que celui du prix, privilégier les marchés multi-critères pour permettre à l'entreprise de valoriser son professionnalisme.
20. **Réviser à la baisse les seuils de capacité financière des entreprises des appels d'offres**, détecter et écarter systématiquement les offres anormalement basses lorsque les justificatifs apportés attestent d'un prix irréaliste, privilégier les groupements conjoints et momentanés d'entreprises (sans caractère solidaire).

Mieux prendre en compte les particularités du secteur dans la rédaction des clauses sociales

21. **Contractualiser les clauses sociales avec la Branche** pour les mettre en cohérence avec les spécificités du secteur en prenant en considération les dispositifs de formation et d'insertion (jeunes, formation contre l'illettrisme, CQP, GEIQ...) qui ont fait leur preuve et qui permettent de sécuriser les emplois et d'améliorer la qualité des prestations.
22. **Intégrer des clauses sociales exclusivement sur de nouveaux marchés** ou des marchés en extension et, pour les renouvellements de marchés, sur la partie non concernée par le transfert conventionnel de personnel (article 7 de la CCN).



5 | Développer des politiques RSE exemplaires

→ DIAGNOSTIC

LA RSE, DES ENTREPRISES DE PROPRETÉ TRÈS ENGAGÉES

La propreté est au cœur des enjeux du développement durable en tant que :

- Branche à forte responsabilité sociale avec – notamment - l'intégration de personnes éloignées de l'emploi et leur qualification par la voie de la formation continue,
- une activité ayant des impacts environnementaux non négligeables du fait de l'utilisation de produits, la production de déchets, d'émissions de CO₂, etc.,
- un fort ancrage territorial et transversal : les entreprises de propreté sont partenaires des collectivités locales et œuvrent pour des clients divers sur l'ensemble des secteurs.

Depuis 2008, les entreprises de propreté sont investies dans des démarches innovantes et exemplaires via un Programme Développement Durable qui concerne près de 400 entreprises (majoritairement des PME) et près de 300 000 salariés de la Branche. Ce dispositif engage les entreprises dans leurs rôles social, environnemental et sociétal ; il favorise également une approche proactive des risques et des impacts de leurs activités.

Si les entreprises de propreté agissent concrètement, les activités de propreté sont exécutées sur les sites des clients, d'où la difficulté pour les entreprises intervenantes de mettre en œuvre certaines actions (travail en journée, tri des déchets...). En outre, la conception des bâtiments ne facilite pas les conditions d'exécution du travail des salariés.

Du côté des clients justement, les cahiers des charges évoluent et intègrent des critères sociaux et environnementaux et ils demandent aux entreprises de propreté d'apporter les preuves de leur engagement. Les avancées réglementaires récentes (loi NRE, Code des Marchés Publics, lois Grenelle, loi sur la transition énergétique, etc.) renforcent ces tendances.

DES CONDITIONS D'ACHAT QUI FREINENT LE DÉPLOIEMENT DES DÉMARCHES RSE

Toutefois, les conditions d'achat et d'exécution des marchés privés mais aussi publics rendent de plus en plus difficile la mise en œuvre de ces démarches, les entreprises se retrouvent dans des injonctions paradoxales et sont insuffisamment reconnues dans leurs efforts.

Ainsi, le développement du travail en continu/en journée dont l'objectif est de favoriser le travail des agents de service sur des horaires moins décalés pour faciliter l'accès aux transports publics, améliorer les conditions de travail des salariés et développer les activités, est freiné par les réticences des donneurs d'ordre publics ou privés malgré des initiatives de déploiement territoriales couronnées de succès (chartes à Rennes, Nantes ou Caen...).

LE HANDICAP, DES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION

Depuis 20 ans, la Fédération a intégré la dimension handicap dans sa politique de Branche, avec un taux d'emploi en constante progression pour atteindre 7,11 % en 2015¹ (elle se maintient au-dessus du taux légal depuis plusieurs années). Tous les trois ans, la profession conforte cette politique avec la convention triennale signée avec l'AGEFIPH.

Pourtant, les entreprises sont confrontées à une complexité administrative lors de la déclaration pour l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Ainsi, un travailleur en situation de handicap doit renouveler sa reconnaissance (RQTH) tous les 5 ans pour certaines pathologies². De nombreux travailleurs en situation de handicap oublient de demander ce renouvellement ce qui aggrave les quotas des entreprises, d'autant que le délai de délivrance reste très long.

7,11 %
c'est le taux
d'emploi de
personnes
handicapées
en 2015 dans
le secteur de la
propreté¹.



1 - Le quota légal des travailleurs handicapés dans les entreprises est fixé à 6 %.
2 - Il y a 8 RQTH différents possibles.

→ NOS SOLUTIONS

Mieux prendre en compte et valoriser les politiques RSE des entreprises

23. Définir un cadre réglementaire dans lequel inscrire un **contrat d'objectifs RSE** pour chacune des parties prenantes concernées (entreprises, clients, fournisseurs) lors de la passation des marchés.
24. **Intégrer la dimension propreté lors de la conception des bâtiments neufs** (local technique dédié avec eau, électricité, sanitaires...), la nettoxyabilité des surfaces et prévoir la mise en conformité des bâtiments anciens.
25. **Valoriser les entreprises exemplaires** en termes de politique développement durable dans les achats publics.

Faciliter la gestion des dossiers handicap

26. **Instaurer un bonus pour les entreprises** qui embauchent des travailleurs en situation de handicap.
27. **Simplifier la reconnaissance du handicap** et reconnaître directement l'invalidité dans un souci de simplification pour le salarié et les entreprises.

Deux prix pour saluer la démarche RSE de la Branche

Après le Prix Entreprises et Environnement décerné en 2012 par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, la démarche de la FEP a été une nouvelle fois récompensée par le Prix Innovation RSE 2015 remis par le Cercle Humania en partenariat avec Les Échos.

Le Fare Propreté : un outil pour accompagner les entreprises dans leurs démarches RSE

Par accords paritaires, la Branche a mis en place un fonds conventionnel d'aide et de ressources pour les entreprises (Fare Propreté), financé par les entreprises de propreté (0,15 % de leur masse salariale) et permettant de développer des projets innovants en faveur de l'emploi, de l'insertion notamment des jeunes (aide au permis de conduire...), du handicap, de la prévention santé et sécurité au travail, du travail en continu/en journée dans le secteur.

Les Français se déclarent majoritairement favorables au travail en journée

D'après le sondage réalisé par le Monde de la Propreté en partenariat avec BVA en novembre 2016, **près de deux tiers des actifs occupés de l'échantillon se déclarent a priori favorables au travail en journée**, en ce sens qu'ils sont personnellement prêts à ce que des agents interviennent dans leurs bureaux pendant les heures de travail plutôt qu'en horaire décalé.

Parmi le gros tiers restant, qui n'y est a priori pas favorable, 33,5 % change d'avis a posteriori, une fois que les arguments en faveur du passage en journée leur ont été soumis.

Au total, près de trois quart de personnes actives occupées sont favorables à ce que l'on intervienne en journée sur leur lieu de travail, pour peu qu'on leur expose les avantages (garantie d'une propreté en continu au cours de la journée, amélioration des conditions de vie des agents, responsabilisation des usagers, meilleure connaissance des attentes et besoins des occupants, développement d'une relation permise entre l'utilisateur final et l'agent de service, rationalisation des interventions).

→ NOS 27 SOLUTIONS POUR 2017

NOS SOLUTIONS POUR AGIR POUR LES JEUNES, L'EMPLOI, LA FORMATION ET L'INSERTION DURABLE

1. **Promouvoir la filière professionnelle** de formation initiale, voie d'excellence pour l'accès à l'emploi durable et tout particulièrement l'apprentissage.
2. **Placer les Branches comme actrices majeures des politiques de l'emploi, de la formation, et de l'orientation.**
3. Faciliter la réalisation de **passerelles entre les diplômes d'État et les autres certifications.**
4. **Positionner les structures d'insertion par l'activité économique** prioritairement comme partenaires recrutement et non concurrentes des entreprises de propreté, véritables actrices d'une intégration durable dans l'emploi.
5. **Juguler l'inflation de la contribution financière des entreprises** au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), en réorientant l'utilisation de ces fonds prioritairement vers la formation des salariés.
6. Faire de la **Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage** une opportunité incitative et productive en termes d'emploi et de montée en compétences des salariés.
7. **Garantir les fonds conventionnels ou volontaires** des entreprises en les distinguant du régime juridique et fiscal de la contribution obligatoire de 1 %.

NOS SOLUTIONS POUR SIMPLIFIER LE DROIT SOCIAL ET PLACER LA BRANCHE AU CŒUR DE L'ÉDICTION DE LA NORME SOCIALE

8. **Faciliter l'application effective de la loi et des décrets** : reporter l'entrée en vigueur d'une loi dont les décrets d'application ne sont pas parus au J.O.
9. **Assouplir les contrats de travail** notamment sur les délais de remise pour les CDD, recours au contrat de travail intermittent...
10. **Améliorer le dialogue social** notamment en facilitant la négociation collective en l'absence de délégué syndical sans avoir recours au mandatement, en aménageant les seuils sociaux liés à la représentation du personnel.
11. **Refondre, pour simplifier, le dispositif pénibilité**, avec notamment une appréciation médicale de l'exposition à la pénibilité.
12. **Adapter la médecine du travail** : légaliser la mutualisation de la fiche d'aptitude médicale, rendre effective la tarification « per capita ».
13. **Simplifier la base de données économiques et sociales.**
14. **Légaliser le transfert conventionnel** pour renforcer la garantie d'emploi des salariés tout en préservant l'équilibre économique des entreprises.
15. **Aménager la fréquence de l'entretien professionnel** dans les secteurs à transfert conventionnel pour prendre en compte le temps partiel et le multi-emplois.

NOS SOLUTIONS POUR FAVORISER LA COMPÉTITIVITÉ, L'EMPLOI ET L'INVESTISSEMENT : L'ENJEU DU COÛT DU TRAVAIL

16. **Maintenir sur la durée les allègements de charges** (CICE, réduction Fillon, pacte de Responsabilité), dispositifs efficaces qui permettent de préserver le potentiel économique de l'entreprise, de créer et de sauvegarder des emplois.
17. **Corriger la réforme du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source.**

NOS SOLUTIONS POUR ADOPTER UNE NOUVELLE APPROCHE DES MARCHÉS PUBLICS ET DES CLAUSES SOCIALES

18. **Différencier les modalités d'achat de services** des achats de fournitures et utiliser des formules de révision des prix compatibles avec la structure des prix de revient des entreprises prestataires.
19. **Renforcer le dialogue** des acheteurs publics avec les prestataires, réaffirmer le choix du mieux-disant social et technique en intégrant la notion de coût global.
20. **Réviser à la baisse les seuils de capacité financière des entreprises des appels d'offres.**
21. **Contractualiser les clauses sociales avec la Branche** pour les mettre en cohérence avec les spécificités du secteur.
22. **Intégrer des clauses sociales exclusivement sur de nouveaux marchés.**

NOS SOLUTIONS POUR DÉVELOPPER DES POLITIQUES RSE EXEMPLAIRES

23. Définir un cadre réglementaire dans lequel inscrire un **contrat d'objectifs RSE**.
24. **Intégrer la dimension propreté lors de la conception des bâtiments neufs.**
25. **Valoriser les entreprises exemplaires** en termes de politique développement durable dans les achats publics.
26. **Instaurer un bonus pour les entreprises** qui embauchent des travailleurs en situation de handicap.
27. **Simplifier la reconnaissance du handicap** et reconnaître directement l'invalidité dans un souci de simplification pour le salarié et les entreprises.

L'ENTREPRISE DE PROPRETÉ DE DEMAIN

Les métiers des services aux particuliers, aux collectivités et aux entreprises se développent fortement en France et vont continuer à le faire dans les années à venir. **Selon le rapport France Stratégies 2016 de la Dares, plus de 300 000 emplois auront été créés entre 2012 et 2022 dans ce domaine.** Dans un pays qui continue de se développer démographiquement, où les individus sont de plus en plus mobiles, les exigences en termes d'hygiène et de sécurité toujours plus importantes, les besoins de propreté devraient continuer de croître. Pour les entreprises, tout l'enjeu sera d'y répondre en créant de la valeur économique, de l'emploi durable, et du bien-être social.

Face au changement des modes de vie et des pratiques professionnelles liées notamment au progrès technique, **l'entreprise de propreté de demain devra être plus souple, plus agile, plus flexible,** s'adapter aux besoins spécifiques de chaque donneur d'ordre, permettre à ses salariés de développer de nouvelles compétences, en mettant au cœur de sa stratégie la relation client et la capacité à innover en termes d'offre de services. L'IoT (Internet of Things) est appelé à prendre toujours plus d'importance, facilitant le management en temps réel, tandis que **l'apparition de nouveaux produits et matériels modifiera le rôle des agents.**

Les simplifications administratives et la prise en compte des spécificités du secteur, comme le transfert conventionnel, doivent permettre de fluidifier la gestion des entreprises au quotidien. **Réformer et assouplir les cadres réglementaires et juridiques trop systématiques, universels, issus de la logique de production industrielle indifférenciée et hyper hiérarchisée (logique de moyens) est une nécessité** compte tenu de leur inadéquation avec l'approche services en continu et en temps réel qui repose sur des logiques partenariales et la responsabilisation des parties prenantes.

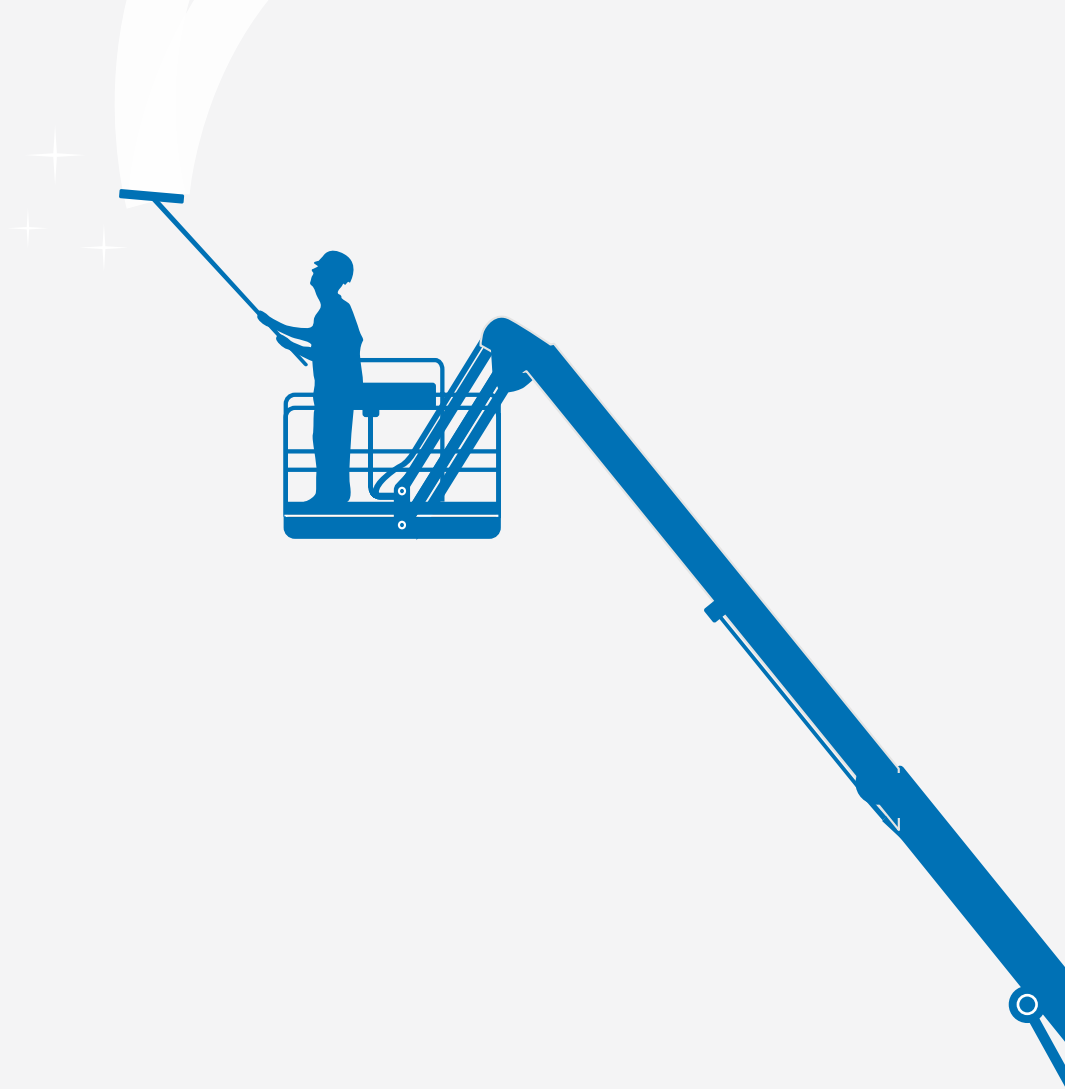
Dans la perspective de ces mutations technologiques et organisationnelles, l'enjeu de la montée en compétences et de la formation continue des salariés du secteur est absolument essentiel, l'entreprise ayant vocation à **être positionnée au cœur des dispositifs en faveur de l'emploi et de l'insertion durable.**

Les acteurs publics doivent aussi être exemplaires dans leur rôle d'acheteurs pour accompagner l'évolution du métier. Car demain, dans une société où les citoyens seront toujours plus des « consommateurs exigeants », **la croissance des contraintes hors production restera incompatible avec la réduction constante des prix,** pour l'essentiel dépendants des salaires du personnel. Le concept d'économie d'échelle par la massification ne peut et ne pourra pas s'y appliquer de la même façon que dans le cas de l'achat de matériels.

Compte tenu de l'impact du secteur et du nombre d'emplois concernés, **l'État et les collectivités ont vocation à travailler de concert avec la Branche pour valoriser les métiers de services non délocalisables,** notamment au travers de campagnes de communication, d'actions partenariales, et surtout de modifications de la réglementation et de la législation pour prendre en compte les spécificités du secteur, faciliter la vie des entreprises et de toutes les parties prenantes.

Demain, comme aujourd'hui,
les décideurs publics pourront
s'appuyer sur une Branche
professionnelle responsable,
résolument force de proposition
pour l'amélioration de
la compétitivité économique
et le développement social.





Fédération des Entreprises de Propreté

34, boulevard Maxime Gorki
94808 Villejuif Cedex
Tél : 01 46 77 68 00

www.monde-proprete.com

