

---

# Propreté (entreprises de)

BROCHURE JO 3173

IDCC 3043

## Convention collective nationale du 26 juillet 2011

[Étendue par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FETS FO.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1. Dispositions générales

#### Dispositions préalables

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale des entreprises de propreté entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1995 a fait l'objet d'une mise à jour aboutissant à la signature du présent texte.

La présente convention et ses annexes se substituent à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés conclue le 1<sup>er</sup> juillet 1994 (JO 5 novembre 1994) et son avenant n° 1 du 22 juillet 2009 (JO 30 octobre 2009) actuellement en vigueur, ainsi qu'à :

- l'accord sur l'évolution professionnelle du 1<sup>er</sup> juillet 1994 (JO 5 novembre 1994) ;
- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 novembre 2010 (JO 28 avril 2011) ;
- l'accord sur le temps de travail du 10 novembre 1998 (JO 30 janvier 1999) ;
- l'accord sur le temps partiel du 17 octobre 1997 (JO 2 mai 1998) et son annexe ;
- l'accord sur le travailleur de nuit du 23 janvier 2002 (JO 31 mai 2002) ;
- l'accord sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire du 14 octobre 1996 (JO 1<sup>er</sup> janvier 1997) et son annexe ;
- l'accord sur le compte épargne temps du 10 novembre 1998 (JO 10 avril 1999) ;
- l'accord fixant les conditions d'une garantie d'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire du 29 mars 1990 (JO 9 juin 1990), son avenant n° 1 du 27 février 1991 (JO 7 mai 1991) et ses différentes annexes ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel non cadre du 4 février 1999 (JO 30 juillet 1999) et ses différents avenants n° 1 du 18 février 2003 (JO 22 juillet 2003), n° 2 du 4 mai 2006 (JO 29 décembre 2006), n° 3 du 6 juillet 2010 (JO 28 avril 2011) ;
- l'accord sur la prévoyance du personnel cadre du 21 mars 1995 (JO 30 juin 1995).

#### Article 1.1) Champ d'application

##### **1.1.1- Définition**

Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC CSFV ;

---

*FS CFDT ;  
FNPD CGT ;  
FEETS FO.*

La présente convention collective s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;

— le ramonage.

### **1.1.2- Avantages acquis**

La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

### **Article 1.2) Durée**

La présente convention collective est conclue pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues par l'article 1.5 ci-après.

### **Article 1.3) Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative *au plan national* (Termes exclus de l'extension par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août) au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs *représentative au plan national* (Termes exclus de l'extension par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août) qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au lieu de dépôt de la présente convention collective.

### **Article 1.4) Révision**

*Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La présente convention collective pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision de la convention collective sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

### **Article 1.5) Dénonciation**

*Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

---

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

## **Article 1.6) Conciliation**

### **1.6.1- Commission de conciliation**

*Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Une commission nationale paritaire de conciliation, examinera les désaccords collectifs posés par l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés directement par une commission régionale de conciliation.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et de salariés désignés par les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention.

Les chambres régionales de l'organisation patronale signataire détermineront, en accord avec les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, la composition et les modalités de fonctionnement de leurs commissions régionales de conciliation.

La présidence de la commission de conciliation sera assurée par alternance tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les salariés. La commission établira les modalités de sa mise en place.

### **1.6.2- Procédure**

*Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Lorsqu'une des parties, liée par la présente convention, désire saisir la commission nationale ou régionale de conciliation, elle en avise le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La date de la réunion et l'ordre du jour sont fixés d'un commun accord entre les parties.

Dans tous les cas de désaccords collectifs, découlant de l'application de la présente convention, la commission concernée se réunira dans un délai de 15 jours en vue de l'examen en commun desdits désaccords. Ce délai ne peut

être en aucun cas être suspensif du droit de grève.

Le secrétariat de la commission nationale est assuré par la FEP, celui des commissions régionales par les chambres syndicales régionales concernées.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal et notifié aux parties.

Les absences autorisées des salariés participant aux commissions de conciliation ne sauraient en aucun cas leur occasionner une perte de salaire.

Les conditions d'indemnisation des déplacements des représentants aux commissions nationales de conciliation sont régies par les dispositions de l'accord national sur l'indemnisation des frais des représentants aux commissions paritaires nationales. Les conditions d'indemnisations des frais de déplacements aux commissions régionales de conciliation sont fixées par le règlement intérieur de chaque commission régionale.

Les différends collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation, selon les règles fixées par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

#### **Article 1.7) Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

*Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

##### **1.7.1- Missions**

Il est mis en place au sein de la branche Propreté et services associés une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément à la loi.

Les missions de la CPPNI sont celles définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :

— négocier au niveau de la branche les conventions et accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du Code du travail qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche ;

— exercer un rôle de veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;

— établir un rapport annuel d'activité comprenant notamment un bilan des accords d'entreprise transmis et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

Les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs conclus notamment, sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, les congés payés et autres congés, le repos quotidien et les jours fériés et le compte épargne-temps. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et en informer les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission. La CPPNI accuse réception de ces conventions et accords et en informe ses membres dans un délai d'un mois suivant la réception des accords. Ces derniers doivent être transmis à l'adresse suivante :

**Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP)**

**CPPNI**

**34 boulevard Maxime Gorki**

**94800 Villejuif**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le FEP.».

##### **1.7.2- Composition et fonctionnement**

###### **1.7.2.1- Composition**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

— d'un collège «salariés» comprenant 20 membres, au maximum, pour l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche et qui sont répartis entre elles en nombre égal.

— d'un collège «employeurs» comprenant un nombre équivalent de représentants à celui des représentants du collège «salariés» et qui sont répartis entre les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche suivant

---

la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La présidence de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le président de la délégation patronale.

#### 1.7.2.2- Fonctionnement

Le secrétariat adresse, si possible, au moins 10 jours et au plus tard 3 jours avant la date de la réunion paritaire, les convocations par courrier électronique ainsi que tous les documents nécessaires. Les parties s'engagent à respecter ces délais, sauf accord express de ces dernières.

Les organisations syndicales représentatives souhaitant recevoir, version papier, les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la CPPNI. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion paritaire.

#### 1.7.2.3- CPPNI siégeant en commission de négociation

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

#### 1.7.2.4- CPPNI siégeant en commission d'interprétation

Lorsque l'une des parties, liée par la présente convention collective, désire saisir la CPPNI, elle en avise le secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

À compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de 1 mois.

Les propositions et les décisions sont acquises à la majorité absolue des voix exprimées des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative de salariés représentée à la réunion dispose d'une voix. Le collège «employeurs» détient un nombre de voix égal à celui détenu par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés représentées à la réunion. Ce nombre de voix attribuées au collège «employeurs» est réparti entre les organisations d'employeurs représentatives suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Le résultat des délibérations sera porté dans un procès-verbal notifié aux parties.

### 1.7.3- Remboursement des frais et statut protecteur des salariés membres de la CPPNI

Le remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives à la CPPNI est régi par les dispositions de l'accord national sur l'indemnisation des frais des représentants aux commissions paritaires nationales.

Le nombre maximum de membres présents de la délégation syndicale indemnisés est fixé à l'article 1.7.2.1 du présent avenant.

Il est précisé qu'une autorisation d'absence rémunérée sera délivrée par l'employeur, sur justificatif, aux salariés appelés à participer aux réunions de la CPPNI. Les salariés sont tenus d'informer au moins trois jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions paritaires.

Les salariés membres de la CPPNI bénéficient de la protection en cas de licenciement, sous réserve de l'information préalable de l'employeur du mandat CPPNI détenu par le salarié.

### Article 1.8) Entrée en vigueur

*(Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu)*

*Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFTD ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, au plus tôt. Si l'extension intervenait postérieurement, la présente convention mise à jour entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

---

## Article 1.9) Notification, dépôt et extension de la présente convention

(Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu)

Mod. par Avenant n° 11, 28 févr. 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 30 janv., applicable à compter de la date de sa signature<sup>(1)</sup>

### (1) *Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La convention est remise à chacune des organisations signataires. Une notification de la convention sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Article 2. **Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

### Article 2.1) Droit syndical, représentants du personnel

#### 2.1.1- **Liberté d'opinion - Liberté syndicale**

Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

### (1) *Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

(Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu) Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du livre 1<sup>er</sup> de la deuxième partie du Code du travail, sans que ce choix ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser, ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière étant encadrée par les règles de non-discrimination.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

Le personnel s'engage quant à lui à ne pas prendre en considération dans le travail l'origine, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat.

Si l'une des parties conteste le motif de licenciement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à rechercher et à vérifier les faits, et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits des parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

#### 2.1.2- **Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale**

Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

### (1) *Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s)*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

(Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu) Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, sauf circonstances exceptionnelles, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ce déplacement doit être en rapport avec l'exercice de la mission du délégué syndical. L'employeur doit porter à la connaissance des représentants du personnel (syndicaux ou élus), sous une forme et selon des modalités à déterminer dans chaque entreprise en accord avec ceux-ci, la liste des différents lieux de travail permanents, ainsi que les horaires auxquels ils peuvent prendre contact avec le personnel.

Une attestation ou un badge, destiné à être produit à l'entrée des lieux de travail, sera délivré ou remis aux représentants du personnel (syndicaux ou élus) afin qu'il ne soit pas fait obstacle à l'exercice de leur mission.

Compte tenu de leur caractère de secret commercial, ces renseignements ne pourront en aucun cas et sous quelque forme que ce soit être divulgués tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Ils ne peuvent être utilisés à d'autres fins qu'à l'exercice de la mission de délégué. En cas de non-respect des présentes dispositions, l'employeur prendra les sanctions disciplinaires qui s'imposent.

Ces renseignements revêtent le caractère de secret professionnel au sens de l'article L. 2143-21 du code du travail. Le libre exercice du droit syndical et de leurs mandats par les représentants du personnel ne doit en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux par le client ni porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, les activités syndicales visées aux articles L. 2142-1 et L. 2142-2 du code du travail s'exerceront dans les locaux mis à la disposition des entreprises extérieures par les entreprises utilisatrices en application du décret du 20 février 1992.

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale s'apprécient par rapport au contrat de travail en cours y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention collective (ex Annexe 7).

*(Al. exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août) Lorsqu'un représentant du personnel (élu ou syndical) remplit les conditions exigées à l'article 7 de la présente convention pour le transfert de son contrat de travail, celui-ci doit accepter, comme il est prévu dans cet article et en application de celui-ci, son transfert.*

### 2.1.3- Dispositions syndicales

Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

#### Panneaux d'affichage :

Des panneaux d'affichage, distincts des panneaux de communication de l'entreprise, placés dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement et dans les locaux mis à la disposition des entreprises extérieures par les entreprises utilisatrices, seront réservés aux communications syndicales, en un emplacement choisi par accord entre les délégués syndicaux et le chef d'entreprise ou son représentant.

#### Local :

Le local prévu par l'article L. 2142-8 du code du travail sera mis à la disposition des sections syndicales dans tout établissement où sont occupés 75 salariés ou plus.

#### Section syndicale :

Conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec le chef d'entreprise, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

#### Représentant de la section syndicale :

---

Un représentant de la section est désigné dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

#### **Informations :**

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, celle-ci informera les salariés de la teneur de l'accord.

(Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu) Temps de fonction des délégués syndicaux :

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 500 salariés.

Ce temps de fonction est payé comme temps de travail. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

Le temps de trajet des délégués syndicaux ou des représentants syndicaux au Comité Social et Économique pour se rendre aux réunions avec l'employeur doit être rémunéré pour les trajets effectués pendant le temps de travail.

Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail et pour la part excédent le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ces temps, assimilés par la Cour de cassation à des temps de travail effectif, sont récupérés ou rémunérés.

Les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxi ou correspondances) constituent des temps de trajet.

#### **Réunions syndicales :**

À concurrence d'une absence mensuelle et sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 jours à l'avance, les délégués syndicaux peuvent assister à des réunions de leur syndicat.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les délégués syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation syndicale et aux assemblées générales de leur syndicat.

(Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu) Commissions paritaires

Les salariés devant participer aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la profession, obtiendront pour siéger à ces commissions des autorisations d'absence de la part de leur employeur.

La présence de ces salariés à ces commissions ne saurait en aucun cas leur occasionner une perte de salaire (maintien de la rémunération).

Afin d'assurer le remboursement des frais de transport, de restauration et d'hébergement des salariés appelés à participer aux réunions paritaires nationales des différentes instances mises en place au titre de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, il est conclu un accord sur le financement du paritarisme.

Les salariés sont tenus d'informer trois jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions sous réserve que les convocations aux organisations syndicales soient postées au moins 12 jours à l'avance (cachet de la poste faisant foi).

#### **2.1.4- Conflits collectifs**

En cas de cessation du travail du fait d'un conflit collectif, les salariés et/ou les organisations syndicales s'engagent à ne pas porter atteinte à la liberté et au droit au travail des salariés de l'entreprise.

#### **2.1.5- Nombre de délégués syndicaux pour être désignés**

*Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFTD ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

- de 50 à 749 salariés : 1 délégué ;
- de 750 à 1999 salariés : 2 délégués ;



- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués ;
- à partir de 10 000 salariés : 5 délégués.

a- Modalités de décompte des salariés à temps partiel

— Institutions désignées (délégués syndicaux, délégués syndicaux centraux, représentants de sections syndicales) : pour la détermination des seuils d'effectifs permettant ces désignations, les salariés à temps partiel seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.5, à l'exception de garanties au moins équivalentes.

## 2.1.6- La valorisation des parcours syndicaux

*Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Poursuivant la volonté de faciliter la reconnaissance des parcours des représentants syndicaux et de l'expérience acquise dans le cadre de leurs fonctions, de la valorisation de ceux-ci et de préparer plus largement la poursuite de leur parcours professionnel, les signataires décident de prendre les mesures suivantes.

— L'entretien professionnel

Au moment de la prise d'un mandat ou de son renouvellement, le salarié ayant un mandat syndical bénéficie d'un entretien, s'il en fait la demande, dans des conditions déterminées par la loi. Cet entretien a pour vocation à évoquer l'organisation du travail dans un souci de recherche de la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat.

Il est organisé, si possible, un entretien professionnel de mi-mandat afin que soit maintenu le lien entre le salarié et son environnement de travail et afin de mieux préparer la suite du parcours professionnel du salarié concerné.

Concernant l'entretien de fin de mandat prévu par le législateur sous certaines conditions, il devra, dans la mesure du possible, être organisé au moins trois mois avant le terme du mandat, l'objectif étant d'en faire un outil véritablement utile dans la prévision de la fin du mandat.

L'entretien devra être préparé, du côté du salarié et de l'employeur, afin d'être au mieux en capacité d'identifier les compétences acquises au cours du mandat, de formaliser les souhaits et les projets du salarié et de l'employeur et d'envisager les pistes possibles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un document écrit et signé par le délégué syndical et l'employeur.

Il est rappelé que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par le code du travail.

— La formation

Les partenaires sociaux souhaitant engager un effort accru de formation afin d'accompagner le développement du dialogue social en permettant à ses acteurs d'exercer pleinement leurs nouvelles responsabilités.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place, dans la mesure du possible, des formations à destination des managers portant sur le fait syndical, le fonctionnement du Comité Social et Économique (CSE), les mandats syndicaux et les heures de délégation.

— Valorisation des parcours syndicaux

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, l'employeur s'assure que l'évolution sur une période de 2 ans de la situation des salariés ayant un mandat syndical ne présente pas de disparités par rapport à celle des autres salariés placés dans une situation identique. À défaut de raisons objectives étrangères à toute discrimination syndicale pouvant justifier un éventuel écart de rémunération, l'employeur s'engage à le corriger dans un délai d'un an.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.6, à l'exception de garanties au moins équivalentes.

---

### 2.1.7 (nouveau)- **Clause de primauté relative aux dispositions conventionnelles sur le local syndical**

(Exclu de l'extension par arr.18 déc. 2020, JO 24 déc.)

Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, nonétendu, applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives au local syndical visées à l'article 2.1.3 de la présente Convention Collective Nationale sur celles des accords d'entreprise.

### **Article 2.2) Délégués du personnel, comités d'entreprise, d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe et délégation unique du personnel**

Les partenaires sociaux rappellent qu'en matière de décompte des effectifs pour tous les droits liés aux institutions représentatives du personnel, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail selon les modalités définies à l'article 6.2.7 de la présente convention.

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, exercent leurs fonctions conformément à la législation en vigueur, et dans le cadre des dispositions de la convention collective.

#### **2.2.1- Délégués du personnel**

Il est institué, dans tous les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, des délégués titulaires et suppléants du personnel. Les dispositions titre I du livre III de la deuxième partie du code du travail, qui leur sont relatives, sont complétées et précisées par les dispositions suivantes :

##### **Élection des délégués du personnel**

Un protocole d'accord fixera le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel dans les collèges et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que les modalités pratiques de l'élection.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions des articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles qui sont fixées par les articles L. 2314-15 et L. 2314-16 du code du travail ; toutefois, l'ancienneté requise pour l'électorat est de 3 mois et de 10 mois pour l'éligibilité.

L'élection des délégués titulaires et suppléants du personnel a lieu selon la fréquence déterminée par la loi, dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués en fonction.

Compte tenu de la dispersion du personnel, le vote par correspondance est admis. Les conditions matérielles de ce vote sont réglées par le protocole d'accord et laissées à la charge de l'employeur, notamment fourniture d'enveloppes affranchies. Le vote par correspondance ne peut être le seul moyen de vote mis en place.

Il peut être prévu dans le protocole préélectoral que les modalités de l'élection seront traduites en une ou deux langues étrangères.

Lorsqu'une demande d'élection de délégués du personnel est déposée par une organisation syndicale représentative (Termes exclus de l'extension par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août), l'entreprise doit organiser ces élections dans un délai de 1 mois.

##### **Mission des délégués**

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection, et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont pour

---

mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

### **Crédits d'heures**

Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre est payé comme temps de travail et non déductible des heures de délégation.

Les délégués du personnel peuvent être conduits, dans le cadre de leur crédit d'heures et de l'exercice de leur mandat, à se déplacer soit dans l'établissement, soit à l'extérieur.

Les délégués bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cas de dispersion des sites, ils bénéficieront d'un nombre d'heures de délégation supérieur dans la limite maximale de :

- 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces heures sont payées comme temps de travail.

La protection des délégués du personnel contre le licenciement est assurée conformément aux dispositions légales. Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel ne peut intervenir que dans les conditions prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail.

### **2.2.2- Comités d'entreprise et d'établissement**

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail dans toutes les entreprises et établissements ayant habituellement au moins 50 salariés.

Lorsqu'un établissement compte habituellement moins de 50 salariés, il est rattaché soit à l'établissement géographiquement le plus proche doté d'un comité d'établissement, soit directement au siège de l'entreprise.

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales, et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2.2.1 en matière d'élection des délégués du personnel.

L'entreprise ou l'établissement est tenu de laisser aux membres titulaires du comité le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Dans le cas de dispersion de chantiers, ils peuvent bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 25 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Les membres suppléants ne peuvent bénéficier de ces heures que dans la mesure où ils remplacent les membres titulaires.

Le secrétaire du comité a droit à un crédit d'heures supplémentaire d'une durée maximum de 10 heures dans toute entreprise ou établissement employant habituellement plus de 300 salariés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement aura à sa disposition un local et du matériel.

La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise est de 0,30 % de la masse salariale brute (telle que définie en matière de taxe sur salaire, sous réserve d'une application plus favorable de l'article L. 2323-86 du code du travail), auquel s'ajoute la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Un représentant syndical au comité d'entreprise peut être désigné dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2324-2 et D. 2143-4 du code du travail.

### **2.2.3- Délégation du personnel au comité d'entreprise**

La délégation du personnel au comité d'entreprise est régie par les dispositions légales.

### **2.2.4- Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement**

Les attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique sont exercées conformément aux dispositions légales.

Ainsi le comité d'entreprise est informé et consulté :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée d'emploi, du travail et sur la formation professionnelle ;

- 
- sur le règlement intérieur ;
  - sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le comité d'entreprise ou d'établissement gère directement ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles.

Le comité peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Dans les entreprises occupant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

#### **2.2.5- Comité central d'entreprise**

Un comité central d'entreprise, lorsqu'il doit exister, est créé et fonctionne dans les conditions prévues par les articles L. 2327-1, L.2327-17 et L.2327-3 du code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative désigne son représentant au comité central d'entreprise qui aura voix consultative.

#### **2.2.6- Comité de groupe**

Le comité de groupe fonctionne dans les conditions prévues par les articles L. 2331-1 et suivants du code du travail.

#### **2.2.7- Délégation unique du personnel**

La délégation unique du personnel est mise en place et fonctionne dans les conditions et selon les modalités définies aux articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

### **Article 3. Hygiène, sécurité et santé au travail**

#### **Article 3.1) Dispositions générales**

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Notamment, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprenant :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La prévention des risques professionnels est notamment assurée par la tenue et la mise à jour par l'employeur d'un document unique d'évaluation des risques.

Une attention particulière est portée aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes travailleurs dans les conditions prévues respectivement aux articles R. 4152-1 et D. 4153-1 du code du travail.

Est notamment créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles L.4611-1 et suivants du code du travail. Des aspects particuliers du rôle dudit comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont précisés à l'article 3.2.

L'entreprise ou l'établissement est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée déterminée par la loi.

Dans le cas de dispersion de chantiers, le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 2 heures par mois.

#### **Article 3.2) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise de propreté procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Enfin, il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être consulté sur les documents de l'entreprise

---

concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité et notamment le document unique d'évaluation des risques. Il sera régulièrement informé des nouvelles embauches.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise de propreté participe à la coordination de la prévention des risques professionnels dans les conditions prévues aux articles R. 4514-1 et suivants du code du travail.

Les informations et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des caisses régionales d'assurance maladie, des comités techniques régionaux ou du comité technique national communiqués à l'entreprise doivent être transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une inspection des lieux de travail pour s'assurer de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des travaux en hauteur est particulièrement examinée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le comité reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourront bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs missions, et ce dans les conditions prévues par l'article L 4614-14 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L 4614-21 du code du travail, cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article L 4614-15 du code du travail.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L 4614-36 du code du travail.

### Article 3.3) Dispositions particulières

3.3.1- L'activité des salariés de l'entreprise de propreté (extérieure) se déroule dans les locaux des entreprises clientes (utilisatrices) selon les prescriptions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail et selon les dispositions ci-après.

La prévention des risques professionnels est coordonnée par l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, notamment dans l'obligation d'établir un plan de prévention conformément par les articles R. 4512-6 et suivants du code du travail.

3.3.2- L'entreprise utilisatrice doit mettre à la disposition de l'entreprise de propreté les installations ou fournitures prévues aux articles R. 4513-8 et suivants du code du travail : notamment local, vestiaires, installations sanitaires.

Avant le début des travaux dans une entreprise utilisatrice, les salariés de l'entreprise de propreté (extérieure) seront informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Cette information sera adaptée à la présence des travailleurs immigrés.

Ces informations seront également données aux nouveaux salariés affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération.

Le chef de l'entreprise extérieure s'assure, par ailleurs, du bon état du matériel éventuellement mis à sa disposition par l'entreprise utilisatrice et le responsable de cette dernière indique les consignes de sécurité propres à l'établissement, délimite les secteurs d'intervention et coordonne les mesures prises avec le chef de l'entreprise extérieure.

Le personnel aura à sa disposition le matériel et les moyens de protection nécessaires selon la nature des travaux à exécuter. Pour les travaux particulièrement salissants, il sera fourni des tenues adaptées et tous les accessoires nécessaires (par exemple, selon la nature du travail : bottes, gants, lunettes, casques, chaussures, etc.).

Les salariés de l'entreprise de propreté extérieure seront soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

---

Une armoire à pharmacie ou, à défaut, une trousse contenant les médicaments et accessoires de premiers secours sera prévue sur chaque chantier. De même, chaque véhicule collectif de travail sera équipé d'une trousse à pharmacie. Le renouvellement de ces équipements sera assuré sous contrôle des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les produits utilisés devront être obligatoirement étiquetés et stockés dans un local ou une armoire réservée à cet effet.

L'entreprise extérieure, en accord avec l'entreprise utilisatrice, prévoira tous moyens appropriés pour qu'un travailleur isolé puisse être rapidement secouru en cas d'accident, conformément à l'article R. 4512-13 du code du travail.

Les travailleurs ne pouvant pas comprendre les consignes écrites ne seront pas affectés aux postes isolés.

Pour tout travail dangereux, un salarié ne devra jamais travailler seul, mais au moins par équipe de deux.

Pour tout chantier, l'entreprise devant assurer les travaux d'entretien en hauteur obtiendra du client et du maître d'œuvre la mise en place de systèmes de sécurité nécessaires à l'entretien.

3.3.3- Conformément à l'article R. 4511-9 du code du travail, une délégation permanente et écrite de responsabilité pourra être remise par l'employeur à un cadre à la condition expresse que l'employeur donne à ce délégataire l'autorité et les moyens nécessaires et qu'il se soit assuré de sa compétence en la matière. Chaque salarié concerné aura connaissance de cette délégation et des moyens de prévention. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel en seront tenus informés.

3.3.4- L'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.

#### Article 3.4) Médecine du travail

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement.

En cas d'incapacité reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'incapacité est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement.

De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est soumis à un contrôle médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail.

Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Le refus renouvelé d'un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu'après un premier refus non justifié il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'une lettre le mettant en garde sur les conséquences d'un nouveau refus. Les délégués du personnel seront informés et consultés avant toute décision de licenciement par l'employeur.

#### Article 3.5 : Prévention des risques professionnels

*Mod. par Avenant, 18 janv. 2012, étendu par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.*

## **Préambule**

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche Propreté.

Les parties signataires confirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche en menant une politique durable de prévention des risques professionnels. Elles soulignent que la préservation de la santé et de la sécurité au travail intervient directement dans la performance globale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises à développer une meilleure prévention des risques professionnels, particulièrement dans les PME qui statistiquement ont une sinistralité importante.

Cette dynamique d'amélioration de la santé au travail souhaitée par les partenaires sociaux est fondée sur une action commune des employeurs, des salariés, des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et de l'encadrement.

Le secteur de la propreté étant structurellement créateur d'emplois et d'insertion des jeunes, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la politique de prévention des risques professionnels, particulièrement auprès de ce public.

La volonté commune est de diminuer les facteurs de risque propres au secteur en impulsant au sein des entreprises une politique globale de santé, sécurité au travail et en favorisant une montée en puissance des compétences dans ce domaine.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- assurer une veille des statistiques des accidents du travail / maladies professionnelles et mettre en œuvre des actions concrètes sur certains risques (TMS, risque routier...) ;
- mettre à disposition des entreprises des outils d'aide (document unique, plan de prévention, livret d'accueil...) ;
- développer les compétences générales des entreprises dans le champ de la santé et de la sécurité ;
- nommer au sein de chaque entreprise un salarié référent spécialisé en prévention des risques professionnels ;
- diminuer les coûts inhérents aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- renforcer le suivi médical des salariés dans le cadre des transferts conventionnels via la mise en place d'un «pas-seport santé et sécurité».

Par ailleurs, afin de soutenir l'effort des entreprises, des représentants des employeurs et des salariés participent activement aux travaux des différentes structures de prévention :

- Comité technique national I de la CNAMTS,
- Commission «activité de mise en propreté» de la CNAMTS,
- INRS.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en place une politique globale en matière de santé et de sécurité au travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les salariés. Ils rappellent que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur.

Afin de définir notamment les orientations et priorités d'actions en matière de prévention des risques, il est créé une commission paritaire de branche dédiée aux questions de santé et de sécurité au travail.

## **1 : Les obligations générales de l'employeur**

L'employeur est tenu, en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs. La loi du 9 novembre 2010 complète ce texte en précisant que l'employeur prend en compte également les actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

Les mesures visées à l'article L. 4121-1 du code du travail portent sur :

- la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- la formation et l'information à la sécurité,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

## **2 : Les principes généraux de prévention des risques professionnels**

Les partenaires sociaux rappellent que pour élaborer les mesures visées ci-dessus l'employeur doit respecter les prin-

---

cipes généraux de prévention suivants et cités à l'article L. 4121-2 du code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui exclut de rémunérer le salarié à la tâche ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du CT ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

### **3 : Évaluation des risques et document unique**

Les partenaires sociaux affirment que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) la plus efficace consiste à éliminer le danger en amont dès l'exécution, lors de la conception ou de l'élaboration des matériels et des méthodes, plutôt que d'avoir à maîtriser les risques sur les lieux de travail. Tous les risques ne pouvant être évités et certains risques étant résiduels, l'employeur est alors tenu de les évaluer.

Les partenaires sociaux confirment que l'évaluation des risques professionnels est une étape cruciale et le point de départ de la démarche globale de prévention. Elle contribue au développement d'une politique de prévention dans l'entreprise.

L'évaluation des risques consiste à appréhender, par un diagnostic préalable, l'ensemble des risques identifiables pour la santé et la sécurité des salariés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques (DUE) et partagés avec les partenaires sociaux.

Les parties signataires rappellent que l'employeur a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et de mettre à jour régulièrement le document unique d'évaluation des risques, à minima annuellement.

Des outils mis en place au niveau de la branche visent à accompagner les entreprises de propreté dans leur démarche globale de prévention (le cahier technique n° 1 «évaluation et prévention des risques»). Ce guide qui a été actualisé afin d'intégrer le risque trouble musculo-squelettique (TMS) propose un processus en 5 étapes clés. :

1<sup>ère</sup> étape : préparer la démarche de prévention : Pour mener à bien cette mission, l'employeur peut s'entourer des partenaires internes et externes à l'entreprise. Les partenaires sociaux rappellent que l'identification des unités de travail est une étape essentielle.

2<sup>nd</sup> étape : évaluer les risques proprement dits : L'employeur doit identifier les dangers dans tous les aspects du travail et les salariés susceptibles d'être exposés. L'employeur analyse et inventorie les risques encourus en situation de travail puis il hiérarchise les risques et formalise les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique. Les partenaires sociaux soulignent toute l'importance de ce document obligatoire pour en faire un outil d'aide à la décision.

3<sup>ème</sup> étape : établir un programme d'actions : Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur recherche des solutions afin de nourrir un programme d'actions après avoir dressé un bilan des mesures de sécurité existantes. Cette stratégie est réalisée dans le respect des principes généraux de prévention (suppression des risques ; mise en œuvre de protection collective...) et s'inscrit dans une logique pluridisciplinaire.

4<sup>ème</sup> étape : mettre en œuvre des actions de prévention : Les parties signataires recommandent de confier cette mission de suivi de l'efficacité des mesures de protection et de prévention au référent santé et sécurité de l'entreprise (cf. article 5.2 du présent accord).

5<sup>ème</sup> étape : réévaluer le risque : Les partenaires sociaux affirment que l'évaluation des risques doit être une démarche dynamique et continue qui doit être mise à jour et révisée régulièrement. Cette démarche témoigne d'une attitude dynamique de progrès de l'entreprise.

Le CHSCT doit être consulté sur le document unique d'évaluation des risques qui doit être tenu à la disposition des salariés, du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable



---

et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises dotées d'un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Les partenaires sociaux soulignent que le document unique est utilisé comme support pour l'établissement des documents remis annuellement au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Par ailleurs, le plan de prévention et le document unique constituent, de fait, des documents de base au niveau de l'entreprise pour élaborer un plan d'action ou un accord collectif en matière de prévention de la pénibilité.

#### **4 : La formation et l'information à la sécurité**

##### **4.1. : La formation**

Les partenaires sociaux insistent sur l'obligation qui est faite au chef d'entreprise d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité, lors de l'embauche, ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Les destinataires de cette formation sont notamment :

- les salariés nouvellement embauchés,
- les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité,
- les salariés qui changent de poste de travail,
- les salariés qui changent de technique ou d'organisation du travail,
- les salariés temporaires,
- les salariés qui reprennent leurs activités après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail,
- les salariés reprenant leurs activités après un congé de maternité ou après un congé parental d'éducation,
- les salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle, grave ou présentant un caractère répétitif à un même poste de travail et trouvant l'une de leurs origines dans les conditions d'exécution du travail, les conditions de circulation.

La formation doit également être faite après la modification d'un poste de travail, d'une technique ou des conditions habituelles de circulation exposant à des risques nouveaux.

Les partenaires sociaux recommandent que cette formation soit faite chaque fois que nécessaire et répétée périodiquement et non seulement dans les cas listés ci-dessus. L'employeur s'assure de la bonne compréhension des informations communiquées. Cette formation doit être adaptée à la présence de personnes immigrées. Elle est relative notamment :

- à la sécurité dans la circulation des personnes,
- à la sécurité dans l'exécution du travail,
- à la mise en place des équipements de protection individuelle,
- aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre. On la distingue de la formation au secourisme qui fait l'objet de prescriptions particulières.

Cette formation comporte également une information sur les risques liés à la consommation du tabac, d'alcool et des drogues.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur l'organisation de la formation, sur les programmes et sur les modalités d'organisation de la formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

Les partenaires sociaux requièrent que de façon systématique, les référentiels formation des diplômes, des certificats de qualification professionnelle de la branche intègrent les aspects santé et sécurité au travail afin que les salariés acquièrent une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les niveaux de leur vie professionnelle.

##### **4.2 : L'information**

Le chef d'entreprise est invité à organiser l'information et les partenaires sociaux conviennent de l'utilité de consolider cette obligation dans un document écrit remis au salarié lors de son embauche.

Un modèle de «livret d'accueil type» établi par la profession est à la disposition de l'ensemble des acteurs. Il comporte un volet «sécurité» avec les risques les plus fréquemment rencontrés dans le secteur et un rappel de l'existence du document unique et du plan de prévention dans l'entreprise. L'employeur laisse au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce livret.

---

## 5. Les acteurs de prévention

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche de prévention des risques professionnels est une démarche globale et qu'elle concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Leur participation est essentielle pour mener à bien les actions de prévention.

### 5.1. : Le chef d'entreprise

L'employeur est légalement responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés placés sous son autorité. La loi sur la retraite de 2010 renforce la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels en l'élargissant à la prévention de la pénibilité au travail.

Dans le cadre de la politique nationale de prévention des risques professionnels de la branche, des actions d'accompagnement sont prévues à l'attention des dirigeants d'entreprise afin d'impliquer la direction (ateliers Développement Durable TMS) et de permettre de développer efficacement une méthodologie de prévention applicable à tous types de risques professionnels.

### 5.2 : Le responsable du service santé et sécurité

La mise en place d'une mission santé/sécurité est considérée comme une priorité par les partenaires sociaux.

Il s'agit d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, pour l'évaluation des risques, pour la mise en œuvre des règles et des mesures de prévention des risques professionnels, l'animation de la prévention et le suivi des actions de l'entreprise.

Les partenaires sociaux précisent que ce préventeur santé/sécurité, nommé par l'employeur bénéficie d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CHSCT (cf. art. 5.5 le CHSCT).

La personne qui assure cette tâche dispose de moyens dévolus par l'employeur pour assumer cette mission d'intérêt général (temps de travail, matériels nécessaires...).

Dans le cadre de la politique de branche de prévention des risques professionnels, l'objectif de la démarche TMS est de doter l'entreprise d'une compétence «animation de prévention» appliquée aux TMS. Pour mener à bien sa mission, l'animateur prévention peut suivre une formation et devenir titulaire d'une certification «APTMS propreté», reconnue par l'INRS.

### 5.3. : L'encadrement intermédiaire

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il s'agit du maillon essentiel pour une politique efficiente de prévention. Dans l'entreprise, il lui appartient le plus souvent de réaliser et de mettre en œuvre les règlements et les consignes et d'assurer un contrôle du respect de la politique de prévention notamment et sans que cela exonère l'employeur de sa responsabilité en la matière.

L'objectif de la branche sur la prévention des risques professionnels, appliquée aux TMS, est de faire progresser l'encadrement intermédiaire en termes de compétences notamment en tant que relais de proximité entre l'agent de service et la personne en charge de la prévention.

Afin d'atteindre cet objectif, la branche crée la certification «CPS chef d'équipe propreté», reconnue par l'INRS.

### 5.4. : Le salarié

Le salarié est tenu de veiller à sa propre sécurité et à celles des personnes qui interviennent dans son environnement direct de travail. Il doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Les parties signataires rappellent que les dispositions de la convention collective nationale (CCN) sur la médecine du travail précisent que les examens médicaux et complémentaires ordonnés sont obligatoires pour les salariés.

La démarche TMS, qui est au cœur de la politique de branche de prévention des risques professionnels, est de mettre en capacité l'agent de service de contribuer à la réduction des risques professionnels auxquels il est exposé. Pour lui permettre d'atteindre cet objectif, la branche met en place la certification «CPS agent de service propreté», reconnue par l'INRS.

### 5.5. : Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Sans préjudice des dispositions existantes dans la CCN, les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du CHSCT pour la santé et la sécurité des salariés. La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel (DP) exercent les missions du CHSCT.

Le CHSCT a pour mission générale, notamment par l'analyse des risques professionnels, de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés et à leur sécurité ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ce domaine.

---

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il effectue de même pour l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. En application de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, il assure désormais l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT procède à des inspections et effectue des enquêtes en matière d'AT/MP.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Les partenaires sociaux rappellent que le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail. Il est également consulté avant toute transformation importante des postes de travail résultant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail et avant toute modification des cadences et normes de productivité. Le comité donne également son avis sur le règlement intérieur.

Les plans d'action de prévention de la pénibilité dans le cadre de la réforme de la retraite sont présentés aux membres du CHSCT pour consultation.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (art. L 4614-14, ; art. 7.02 et art. 3.2 nouveau de la CCN).

La formation a pour objet de développer notamment l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues pour le congé de formation des élus au comité d'entreprise (art. L 4614-15).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel ont droit à une formation d'une durée minimale de trois jours (art. L 4614-24).

Le temps réservé à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT et dans lesquels les DP sont investis des missions du CHSCT, les DP bénéficient de cette formation.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à 2 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 99 salariés, 5 heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, 20 heures par mois dans les entreprises occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans le cas de dispersion de chantier, le secrétaire du CHSCT peut bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 2 heures par mois.

5.6 : Le rôle des services de santé au travail (sous réserve des décrets d'application de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 juillet 2011)

Les partenaires sociaux rappellent l'intérêt de l'intervention préventive des services de santé au travail (SST) dont le caractère pluridisciplinaire est confirmé dans la nouvelle loi sur l'organisation de la médecine du travail. L'équipe des SST est composée de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

Les services de santé au travail conseillent notamment les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail. Ils ont également pour mission la prévention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail, la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et la contribution au maintien dans l'emploi des salariés.

Les services de santé au travail exercent leurs missions suivant deux axes prioritaires : en intervenant sur le milieu du travail et en suivant médicalement et individuellement les salariés.

Concernant la surveillance médicale des salariés, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail, retraçant les informations relatives à la santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les propositions de ce médecin relatives au poste de travail.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Dans le cas d'un travail nécessitant une surveillance médicale renforcée définie par le Code du travail, l'examen médical doit être antérieur au début du travail, c'est-à-dire, notamment, pour :

- Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux (travail de nuit, notamment) ;
- Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, et cela pendant 18 mois à compter de la

---

nouvelle affectation;

— Les travailleurs handicapés ;

— Les femmes enceintes et les mères *dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement (Termes exclus de l'extension par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.)* ;

— Les travailleurs de moins de 18 ans.

La responsabilité de la détermination des salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée revient à l'employeur.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 22 oct. 2012, JO 30 oct.) Les partenaires sociaux invitent les Services de Santé au Travail (SST) à réaliser un entretien de suivi médical annuel pour les salariés de plus de 55 ans.*

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié peut bénéficier à tout moment d'un examen médical par le médecin du travail.

Les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le Code du travail.

Conscients du manque de médecins du travail, les partenaires sociaux préconisent la mesure suivante :

Pour les salariés multi employeurs et à la condition qu'ils occupent un poste identique, les examens médicaux peuvent être effectués sous la responsabilité de l'employeur principal en application de la réponse ministérielle du 8 septembre 1980. Il s'agit de l'entreprise au sein de laquelle le salarié effectue le nombre d'heures le plus important.

## **6 : La traçabilité de l'exposition aux risques professionnels**

Afin d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, l'employeur devra consigner dans une fiche d'exposition pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du CT), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs.

Cette fiche sera transmise au médecin du travail et complètera le dossier médical en santé au travail de chaque salarié. Une copie de cette fiche sera remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail dans les conditions fixées par le Code du travail. Un modèle de cette fiche d'exposition est fixé par arrêté.

## **7 : Le suivi médical des salariés transférés en application de l'accord du 29 mars 1990 (annexe 7)**

Du fait de la réalisation des prestations de propreté au sein des entreprises dites clientes, du transfert des salariés en application de l'accord du 29 mars 1990, le suivi médical des salariés dans la profession peut s'avérer complexe.

Ainsi pour assurer une traçabilité des données sur l'aptitude médicale du salarié transféré, les partenaires sociaux mettent en place dans l'intérêt d'un meilleur suivi médical du salarié un « passeport santé et sécurité » (Annexe).

Ce document sera le support de l'ensemble des fiches d'aptitude médicale du salarié, notamment de la dernière.

Ce passeport santé et sécurité mentionnera également les principales expositions du salarié aux facteurs de pénibilité visés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Il récapitulera les formations en matière de santé et de sécurité suivies par le salarié et les certificats obtenus (ex : SST, PRAP, CPS).

Ce document sera transmis par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante dans les mêmes conditions que les autres éléments attachés au transfert (contrat de travail, avenants au contrat, fiches de paye etc...). Il intègre de fait, la liste des éléments à transférer en cas d'annexe 7 (ajout à l'article 7.3 I de la CCN du 26 juillet 2011).

## **8 : Le suivi médical des salariés exerçant leur activité au sein de l'entreprise cliente (sous réserve des décrets d'application de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 Juillet 2011)**

Les partenaires sociaux rappellent que par accord entre les chefs de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté et les médecins du travail intéressés, l'examen périodique prévu aux articles R. 4624-16 et suivants peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise cliente pour le compte de l'entreprise de propreté (Art. R. 4513-12 du CT).

Les partenaires sociaux invitent les médecins du travail des entreprises clientes et les médecins du travail des entreprises de propreté à une réelle coopération afin de préserver au mieux la santé des salariés concernés.

## **9 : La nécessaire coordination entre l'entreprise de propreté et l'entreprise cliente en matière de santé et de sécurité au travail**

Les partenaires sociaux affirment que, lorsque dans un même lieu de travail les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail afin de lutter contre les risques résultant des interférences entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur le même site.

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de

---

son personnel.

Préalablement à l'exécution de la prestation, il doit être procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition par l'entreprise cliente. Il est rappelé que les salariés de l'entreprise de propreté (dite «extérieure») sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le chef de l'entreprise de propreté doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens retenus pour les matérialiser. Il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Ces informations seront adaptées à la présence de travailleurs immigrés.

Au vu des informations et des éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs d'entreprise procèdent à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels.

Les partenaires sociaux rappellent que le Code du travail rend la rédaction d'un plan de prévention obligatoire avant le début de toute prestation (art R. 4512-7 du CT), dès lors que les travaux à effectuer sont au nombre des travaux dangereux (liste fixée par l'arrêté du 19 mars 1993) ou si l'opération est d'une durée supérieure à 400 heures sur 12 mois.

#### 9.1. : Le plan de prévention

Compte tenu des difficultés de mise en place du plan de prévention, les partenaires sociaux rappellent l'importance de la gestion des risques d'interférence.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la branche professionnelle met à la disposition des acteurs de la prévention «un cahier technique n° 2» et rappellent que le plan de prévention doit comporter au moins les dispositions suivantes :

- L'organisation effective pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du système mis en place par l'entreprise cliente,
- La définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants,
- L'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien,
- Les instructions à donner aux salariés,
- La liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée en raison des risques liés aux travaux effectués au sein de l'entreprise cliente.

Le plan de prévention comprend en outre, l'identification des familles de risques concernées par la coactivité des deux entreprises cliente et de propreté (notamment les risques liés, à la circulation interne, aux chutes en hauteur, aux produits chimiques, à l'électricité, aux postures pénibles et aux manutentions manuelles...).

Lorsque le plan de prévention doit être établi par écrit, il est tenu à la disposition des médecins du travail de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté.

Concernant les modalités d'accès des travailleurs au plan de prévention et afin d'informer au mieux les salariés des entreprises de propreté sur son contenu, l'employeur affiche un avis à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

#### 9.2 : Élaboration en cours d'un document «plan de prévention» au sein de la CNAMTS

Les partenaires sociaux mentionnent que des travaux sont en cours au sein du CTNI et du CTNH de la CNAMTS sur la démarche du plan de prévention impliquant les entreprises de propreté et clientes. Les partenaires sociaux travaillent notamment à la réalisation d'un outil d'aide à la démarche du plan de prévention.

#### 9.3 : locaux et installations à usage des entreprises de propreté

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises clientes doivent mettre à disposition des entreprises de propreté les installations ou fournitures prévues à l'article R. 4513-8 du code du travail, notamment les locaux, les vestiaires et les installations sanitaires.

Au sujet des locaux techniques mis à disposition par les entreprises clientes, les parties signataires invitent les donneurs d'ordre à s'assurer notamment qu'ils :

- ferment à clef ;
- présentent une surface minimale en rapport avec la surface à nettoyer ;
- soient ventilés ;
- comportent des zones de stockage des produits ;
- soient accessibles aux matériels (largeur de la porte) ;
- aient une implantation la plus proche possible de l'épicentre ;

— soient équipés d'un réseau électrique et d'un point d'eau (froide et chaude).

Des travaux sont engagés avec les donneurs d'ordre afin de permettre une meilleure prise en compte des conditions de travail des agents de service (accessibilité et aménagement des locaux, horaires d'intervention, déplacements intérieurs... etc) et un guide à l'attention des donneurs d'ordre sera édité en 2012.

## 10 : Élaboration d'une Convention Nationale d'Objectifs (CNO)

La branche ouvre des travaux avec la CNAMTS en vue de la signature d'une Convention Nationale d'Objectifs appliquée à la prévention des TMS et concernant les entreprises de moins de 200 salariés équivalents temps plein. Le contenu de ce projet de CNO sera traité lors de la première réunion de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS).

## 11 : La commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS)

Il est constitué au sein de la branche une commission paritaire nationale de santé et de sécurité dont la mission est notamment :

— d'analyser les données et statistiques de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de suivre l'évolution des principaux risques professionnels du secteur ;

— de définir des priorités dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

La délégation salariale de la commission paritaire est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Cette commission se réunira à l'issue de la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis une fois par an pour faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord. En dehors de ces réunions, une réunion supplémentaire pourra se tenir à la demande de la majorité des signataires.

Les règles de fonctionnement de la CPNSS (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion en considérant celles qui régissent la CPNEFP.

### Annexe

(Devenue«Annexe3» de l'article 7 par Avenant n° 12, 17 juill. 2018, nonétendu)

Mod. par Avenant n° 3, 5 mars 2014,étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT.

### Passeport professionnel de M...

	Formation hygiène et sécurité Ex : risques électriques (HO) nacelles (CACES) formations chimiques SST ; PRAP ; CPS Propreté etc...		Formation continue Ex : (diplôme, titre, CQP, acti- vité tutorale, référent...)		Fiche d'aptitude médi- cale	Principaux facteurs de pénibili- té (art. L. 4121-3-1 du CT et D. 4121-5-1) (à remplir éventuellement)
Entreprise :... Poste occupé :...	Intitulé :...	Date :...	Intitulé :...	Date :...	Date :... SST :...	Facteur(s) de pénibilité :...
					Date :... SST :...	
Entreprise :... Poste occupé :...	Intitulé :...	Date :...	Intitulé :...	Date :...	Date :... SST :...	Facteur(s) de pénibilité :...
					Date :... SST :...	

## Article 4. Dispositions relatives à l'emploi

### Article 4.1) Engagement

#### 4.1.1- Dispositions générales

L'engagement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Conformément aux dispositions de l'article L. 5411-1 du code du travail, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel

---

à Pôle emploi. Toutefois, ils peuvent recourir à l'engagement direct en application des articles L. 5332-1 et suivants du code du travail.

Avant toute embauche, l'entreprise devra informer les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche de l'emploi permanent disponible correspondant à leur qualification.

Chaque entreprise ou établissement est tenu d'engager les personnes en situation de handicap suivant les dispositions réglementaires en vigueur.

#### **4.1.2- Période d'essai**

Aux fins de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai dont les durées sont prévues au second alinéa. La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- personnel agents de service et chefs d'équipe : 1 mois ;
- personnel employés : 1 mois ;
- personnel techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- personnel cadres : 3 mois.

Dès lors que cela est prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure en cas de nécessité technique et après accord exprès des parties spécifié par écrit.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, sera au maximum de :

- personnel agents de service et chefs d'équipe : 2 mois
- personnel employés : 2 mois
- personnel techniciens et agents de maîtrise : 6 mois
- personnel cadres : 6 mois

Lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

#### **4.1.3- Contrat de travail**

Au plus tard à la fin de la période d'essai (sous réserve des dispositions propres aux contrats à durée déterminée), il est conclu un contrat écrit précisant :

- le site de travail et/ou la répartition géographique des chantiers attribués ;
- la classification professionnelle ;
- la nature de son emploi ;
- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- la convention collective applicable ;
- les modes de consultation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques ;
- les date et heure d'embauche ;
- avec les coordonnées de l'entreprise doit figurer la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

---

## Article 4.2) Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux avantages prévus par la présente convention, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Il sera également tenu compte de la durée des contrats antérieurs et cela quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, pourvu qu'ils aient été conclus avec le même employeur. Pour l'application des articles 4.7.6, 4.9, 4.11.2, 4.11.3 et 5.1, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

## Article 4.3) Emploi des jeunes

L'emploi des jeunes est réglementé par les articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

### 4.3.1- **Durée du travail**

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif pendant plus de 8 heures par jour (7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires). La durée hebdomadaire de leur travail ne peut dépasser 35 heures.

Des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspection du travail après avis du médecin du travail.

### 4.3.2- **Repos**

La durée minimale de repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives (14 heures s'ils ont moins de 16 ans).

Les jeunes travailleurs ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Le travail de nuit entre 21 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans), ainsi que le travail du dimanche et des jours fériés leur sont interdits.

### 4.3.3- **Rémunération**

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés au travail à forfait ou au rendement.

À identité de travail, le salaire des jeunes salariés ne sera pas inférieur à celui des autres salariés.

### 4.3.4- **Travaux interdits**

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être employés aux différents genres de travaux présentant des causes de danger ou excédant leur force, ou dangereux pour la moralité, ainsi que l'indique l'article L. 4153-8 du code du travail et notamment aux travaux visés par les articles D. 4153-26 et suivants ainsi que D. 4153-36 du même code.

## Article 4.4) Emploi des travailleurs étrangers

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les conditions d'emploi, de rémunération, de formation et de promotion professionnelle seront celles en vigueur dans la profession.

## Article 4.5) Emploi des personnes en situation de handicap

L'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap dans la profession constitue un des éléments de la politique de l'emploi des entreprises qui s'engagent à employer tout travailleur à un poste compatible avec son handicap, ceci dans le cadre du régime déterminé par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

## Article 4.6) Classifications

Les classifications professionnelles des différentes catégories de personnel, régies par la présente convention collective, sont fixées par accord annexé à la présente convention<sup>(1)</sup>.

*(1) Voir accord sur les classifications d'emplois du 25 juin 2002 (annexe 1.1)*

Chaque salarié recevra notification, conformément à l'article 4.1.3, de la classification de son emploi.

## Article 4.7) Rémunération

### 4.7.1- **Rémunération minimale hiérarchique conventionnelle**

Les rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles des différentes catégories de personnel sont fixées par annexe à la présente convention par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale hiérarchique conventionnelle est le seuil en-dessous duquel, pour un échelon donné, aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans la rémunération minimale hiérarchique conventionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- la prime d'expérience (ou la prime d'ancienneté lorsqu'elle est maintenue au titre des avantages acquis individuels) ;



- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés telles que définies par la présente convention ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

#### 4.7.2- Heures supplémentaires

Les entreprises disposent d'un contingent annuel de 190 heures supplémentaires pouvant être effectuées après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les heures supplémentaires doivent avoir un caractère non permanent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires ;
- 50 % pour les heures suivantes,

comme prévu à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Le décompte de ces heures supplémentaires a lieu par semaine civile et doit figurer sur le bulletin de paye.

Après accord entre l'employeur et le salarié, ou par accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions fixées par la loi.

#### 4.7.3- Travail de nuit

Les contreparties au travail de nuit sont fixées par l'article 6.3 de la présente convention.

#### 4.7.4- Travail du dimanche

*Mod. par Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

En raison du caractère spécifique de la profession, la nécessité d'effectuer des travaux le dimanche est reconnue et admise.

Les heures de travail du dimanche sont majorées dans les conditions ci-après :

- heures de travail effectuées normalement le dimanche conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 20 % ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche non prévues au planning ni au contrat de travail : 100 %.

(Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu) Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives au travail du dimanche, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

#### 4.7.5- Jours fériés

*Mod. par Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur.

Les jours fériés chômés sont payés, sauf s'ils tombent un jour de repos habituel, à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée.

Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1<sup>er</sup> mai.

Les jours fériés sont rémunérés sur la base de l'horaire journalier habituel de travail.

Lorsque ces jours sont travaillés, les heures de travail sont majorées dans les conditions ci-après :

- heures de travail effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 50 % ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail : 100 %.

(Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu) Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives aux majorations pour travail des jours fériés, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

#### 4.7.6- Prime d'expérience

Mod. par Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 21, 5 mars 2025, étendu par arr. 29 avr. 2025, JO 3 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

CFDT.

La prime d'expérience se substitue à l'indemnité d'ancienneté fixée dans la convention collective du 17 décembre 1981.

Si le montant de l'indemnité d'ancienneté acquise par un salarié dans l'entreprise, au titre de la précédente convention collective, est supérieur au montant de la prime d'expérience, cette prime d'ancienneté est maintenue jusqu'à ce que la prime d'expérience ait atteint son niveau ou l'ait dépassé.

Cette prime est versée mensuellement aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise, celle-ci s'appréciant dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois. Elle est égale à :

- après 4 ans d'expérience professionnelle : 2 % ;
- après 6 ans d'expérience professionnelle : 3 % ;
- après 8 ans d'expérience professionnelle : 4 % ;
- après 10 ans d'expérience professionnelle : 5 % ;
- après 15 ans d'expérience professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2012<sup>(2)</sup> : 5,5 % ;

(2) Selon la condition définie à l'article 1.7 de la présente convention

- après 20 ans d'expérience professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 6 %.

-(Tiret ajouté par Avenant n° 21, 5 mars 2025, étendu) après 25 ans d'expérience professionnelle : 7%

Elle est calculée dans la limite d'un temps plein sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient de l'intéressé et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

En cas d'absence dans un mois considéré ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée

---

la prime fait partie intégrante de la base d'indemnisation.

La prime d'expérience s'ajoute au salaire et figure sur le bulletin de paye.

(Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu) Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à la prime d'expérience, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

#### **4.7.7- Indemnité de transport**

Le versement d'une indemnité de transport est régi par accord du 23 janvier 2002, modifié par avenant du 16 mars 2006<sup>(3)</sup>.

*(3) Voir accord sur l'indemnité de transport (annexe 1.2)*

### **Article 4.8) Égalité professionnelle**

#### **4.8.1- Dispositions générales**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes. Lorsqu'elles remplissent les conditions requises et accomplissent un travail identique, elles perçoivent le même salaire.

#### **4.8.2- Dispositions particulières, maternité et adoption**

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat de travail ou une période d'essai. Il ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse, ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, ni notifier la résiliation quel qu'en soit le motif pendant la durée du congé maternité.

Le temps passé par les femmes enceintes aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail leur sera payé comme temps de travail.

La femme enceinte bénéficie d'un congé maternité accordé conformément aux dispositions légales. La durée du congé de maternité est égale à :

- 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> enfant : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement (adoption 10 semaines),
- 3<sup>ème</sup> enfant ou plus : 8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement (adoption 18 semaines).

En cas de naissances ou adoptions multiples, la durée du congé est augmentée conformément aux dispositions de l'article L. 1225-18 du code du travail.

L'intéressée bénéficiera pendant son congé maternité, après 2 ans d'ancienneté, du maintien de son salaire, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pendant une période de 8 semaines.

Le salarié à qui un enfant a été confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pour la durée et selon les modalités fixées par les textes légaux.

#### **4.8.4- Congé parental d'éducation**

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an au minimum la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de l'adoption peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, selon les dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

#### **4.8.5- Garde d'un enfant malade**

Chaque année civile, les mères ou pères de famille bénéficieront de 4 journées d'absence, rémunérées à 50 %, pour soigner, en cas de besoin, un enfant malade de moins de 12 ans dont l'état a été médicalement constaté.

Lorsque les conditions citées au premier alinéa ne sont pas remplies, les mères ou pères bénéficieront d'un congé non rémunéré de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont ils assument la charge effective et permanente, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail.

#### **4.8.6- Rentrée scolaire**

Les mères ou les pères de famille dont l'enfant entre pour la première fois à l'école bénéficieront d'une journée de congé qui sera rémunérée sur la base de la rémunération de la journée de travail considérée.

### **Article 4.9) Absences**

#### **4.9.1- Absences pour maladie ou accident**

Le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur de son absence pour maladie ou accident et devra en justifier par certificat médical expédié dans les 3 jours, le cachet de la poste faisant foi, sauf situation

---

imprévisible et insurmontable.

Le défaut de justification de la maladie ou de l'accident dans le délai prévu au premier alinéa pourra entraîner, après mise en demeure, le licenciement du salarié.

#### **a) Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

En cas d'absences pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnelle, dûment constatées par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié leur incapacité dans le délai prévu au premier alinéa du présent article, sauf situation imprévisible et insurmontable ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne. Les salariés détachés sur ordre de l'entreprise dans un pays étranger n'appartenant pas à l'Union européenne seront considérés comme soignés sur le territoire français.

Ils recevront pendant trente jours 90 % de la rémunération brute définie à l'alinéa 10 du présent article, les 2/3 de cette rémunération pendant les 30 jours suivants. Ces temps d'indemnisation seront augmentés en fonction de l'ancienneté pour atteindre au total :

- après 6 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 %, 40 jours aux 2/3 ;
- après 10 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 %, 50 jours aux 2/3 ;
- après 15 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 %, 60 jours aux 2/3 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 %, 80 jours aux 2/3 ;
- après 25 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 %, 90 jours aux 2/3 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 100 jours à 90 %, 100 jours aux 2/3.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation commencera à courir à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'absence (7 jours de carence), sauf si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, auquel cas l'indemnisation sera due au premier jour de l'absence.

Pour le calcul des temps et des taux d'indemnisation il sera tenu compte, lors de chaque arrêt, des indemnités versées au cours des 12 derniers mois, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est le salaire brut de référence déclaré pour le calcul des indemnités journalières servies par la sécurité sociale, corrigé en cas d'augmentation conventionnelle du salaire.

Pour la détermination du droit à l'indemnisation, il sera tenu compte de l'évolution de l'ancienneté au cours de l'absence.

#### **Dispositions particulières ETAM**

Les employés administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise (administratif ou d'exploitation), ETAM, bénéficient des indemnisations fixées ci-dessus et selon les mêmes modalités et conditions avec les particularités suivantes :

- l'ancienneté est fixée à 12 mois pour l'indemnisation des absences maladies et accidents (professionnels ou non),
- lors de chaque arrêt l'indemnisation commence à courir à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'absence (3 jours de carence) et dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

#### **Dispositions particulières cadres**

Ils bénéficient, après 1 an d'ancienneté en cas d'absences dûment justifiées et prises en charge par la sécurité sociale, des garanties suivantes :

- 1 à 10 ans d'ancienneté, maintien du salaire pendant 70 jours ;
- plus de 10 ans d'ancienneté, maintien du salaire pendant 90 jours.

---

Ces indemnités sont versées à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence en tenant compte lors de chaque arrêt des indemnités versées au cours des 12 derniers mois précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance pour la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

#### **b) Protection de l'emploi**

Une absence pour maladie ou accident dûment justifiée conformément à l'alinéa 1 du présent article ne rompt pas le contrat de travail.

Toutefois, si cette absence se prolonge, à l'exception des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur qui sera amené à remplacer d'une manière définitive le salarié malade pourra lui notifier la rupture de son contrat de travail en respectant la procédure légale de licenciement, après une certaine durée d'absence continue fixée en fonction de l'ancienneté, à :

- 2 mois, passée la période d'essai et jusqu'à 1 an d'ancienneté révolu ;
- 4 mois, de 2 ans d'ancienneté jusqu'à 3 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 mois, de 4 ans d'ancienneté jusqu'à 8 ans d'ancienneté révolus ;
- 9 mois, à partir de 9 ans d'ancienneté.

Les salariés remplissant les conditions définies à l'article 4.11.3 de la présente convention bénéficieront d'une indemnité de licenciement, calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de travail effectif (étant entendu que si le versement d'une prime annuelle intervient pendant cette période elle sera prise en compte prorata temporis), ou sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif.

Après la rupture du contrat de travail, le salarié ayant 1 an d'ancienneté au premier jour de la maladie bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant 12 mois.

#### **4.9.2- Prévoyance**

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective conviennent de mettre en place un régime de prévoyance au bénéfice du personnel des entreprises de propreté dont les modalités et contenu sont précisés par l'article 8 de la présente convention collective nationale.

#### **4.9.3- Mandats publics - Fonctions électives ou collectives**

Conformément aux textes législatifs et réglementaires, le contrat des salariés députés, sénateurs, membres du conseil économique et social, membres d'un conseil municipal, d'un conseil général, d'un conseil régional, conseillers prud'homaux, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, d'une caisse de retraite complémentaire, ne peut être rompu du fait de l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions.

Au titre de cette activité, l'employeur doit laisser à ces salariés le temps nécessaire pour assister aux séances et aux commissions. Ce temps n'est pas rémunéré, à l'exception des cas prévus par la loi notamment les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié.

Le contrat de travail des salariés désignés par leur syndicat pour exercer la fonction de permanent sera suspendu pour une période égale à la durée du mandat dans la limite maximum de 3 ans. Au-delà, l'employeur pourra entamer une procédure de rupture du contrat de travail, mais l'intéressé conservera une priorité de réembauche dans son ancien emploi pendant une période de 1 an à compter de la rupture.

#### **Article 4.10) Congés payés**

##### **4.10.1- Généralités**

La période légale des congés payés se situe entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

La période fixée pour le congé légal du salarié est obligatoirement non travaillée.

Les dates de départ et de retour, déterminées dans les conditions prévues aux articles D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail sont impératives.

Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont droit à prendre leur congé simultanément.

L'employeur essaiera d'harmoniser dans la mesure du possible les dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

En application de l'article L. 3141-9 du code du travail, lorsqu'un salarié a moins de 21 ans, il bénéficiera de 2 jours supplémentaires par enfant à charge. Son conjoint salarié de l'entreprise pourra également bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant à charge.

##### **4.10.2- Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers**

Afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen, de se rendre dans ce département ou

---

dans ce pays, il sera accordé, sur leur demande, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés. Cette demande devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.

La durée de cette période d'absence pourra être au maximum égale à la durée de la période de congés.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux travailleurs concernés au moment du départ.

L'année où le congé ne se déroulerait pas à l'étranger, la période de congé sera cependant non travaillée, sans aucune dérogation possible.

#### **4.10.3- Congés pour événements personnels**

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

##### **a) Sans condition d'ancienneté**

- mariage du salarié : 4 jours ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un partenaire lié par un PACS : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour.

##### **b) Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté**

- présélection militaire dans la limite de 3 jours.

##### **c) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté**

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès de petits-enfants : 1 jour.

Ces journées seront rémunérées :

- pour les salariés payés à l'heure : sur l'ensemble des services exécutés dans la même journée ;
- pour les salariés payés au forfait : sur la moyenne journalière du salaire perçu le mois précédent ;
- pour les salariés payés au mois : les journées d'absences autorisées ne seront pas déduites du salaire mensuel.

1 ou 2 jours supplémentaires, non rémunérés, pourront être accordés sur demande de l'intéressé.

Les absences ne pourront être différées de la date où elles sont justifiées par les événements de famille.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### **Article 4.11) Rupture du contrat de travail**

##### **4.11.1- Conditions de la rupture**

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, la notification du licenciement sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le cadre de la procédure définie par les articles L. 1232-6 et L. 1233-39 du code du travail.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, celui-ci notifiera par écrit la date à laquelle le contrat sera rompu.

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à 2 heures d'absence par jour pour rechercher un nouvel emploi. Au cas où le salarié effectue moins de 35 heures par semaine, le temps d'absence autorisé est calculé au prorata des heures travaillées.

Ce temps d'absence est rémunéré dans le seul cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Ces heures peuvent être groupées en fin de préavis par accord entre les parties, ou prises chaque jour 1 fois au choix du salarié, 1 fois au choix de l'employeur.

##### **4.11.2- Préavis réciproque**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La durée de préavis réciproque sera de :

##### **a) Personnel agent de propreté**

- de 1 mois à 6 mois d'ancienneté : 1 semaine pour l'employeur, 2 jours pour le salarié ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié.

#### **b) Personnel employé**

- de 1 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 mois pour le salarié.

#### **c) Personnel technicien et agent de maîtrise**

- de 2 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois réciproques.

#### **d) Personnel cadre**

- 3 mois réciproques à l'expiration de la période d'essai.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, sauf commun accord ou inaptitude non consécutive à un accident du travail, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué.

#### **4.11.3- Indemnité de licenciement**

Tout salarié licencié bénéficiera, sauf cas de faute grave ou lourde, d'une indemnité conventionnelle de licenciement égale à :

##### **De 2 ans à 5 ans révolus d'ancienneté :**

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté ;

##### **De 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :**

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus ;

##### **À partir de 11 ans d'ancienneté :**

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus ;
- 1/5<sup>ème</sup> de mois pour chaque année au-delà de 10 ans révolus.

L'ancienneté du salarié, permettant le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon les modalités présentées ci-dessus, s'apprécie dans les conditions définies par la présente convention.

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable de l'indemnité légale de licenciement, ouverte au salarié justifiant d'une année d'ancienneté ininterrompue et calculée dans les conditions déterminées par la loi, c'est-à-dire :

- 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté,
- montant auquel il faut ajouter 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Il est rappelé que l'ancienneté permettant l'attribution et le calcul de l'indemnité légale de licenciement s'apprécie selon les modalités définies par la loi.

La rémunération moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou selon la formule la plus avantageuse des 3 derniers mois sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois ne sera prise en compte que prorata temporis).

#### **Article 4.12) Départ en retraite**

##### **4.12.1- Départ volontaire du salarié**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit, dans les conditions déterminées par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

À la date de la rupture de son contrat de travail le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans.

Calculée sur le 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, sur le tiers de la rémunération perçue au cours des 3 derniers mois de travail précédant la

---

cessation du contrat (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis).

L'indemnité prévue au présent article ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

#### **4.12.2- Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit, 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

— en cas de réponse positive du salarié, l'employeur peut le mettre à la retraite au cours de l'année qui suit ;

— en cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

L'employeur qui projette de mettre le salarié à la retraite l'année suivante, devra alors renouveler cette procédure.

Ce n'est qu'à partir de 70 ans, comme le prévoit la loi, que l'employeur a la possibilité de mettre le salarié à la retraite, sans interrogation préalable.

L'employeur doit respecter le préavis fixé à l'article 4.11.2.

Le salarié faisant l'objet d'une décision de mise à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement fixée à l'article 4.11.3.

#### **Article 4.13) Retraite complémentaire**

Le personnel travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par répartition.

L'employeur, d'une part, et les salariés, d'autre part, supportent chacun une cotisation sur le montant brut des salaires soumis à cotisation.

En tout état de cause, le taux global des cotisations ne pourra être inférieur à 4 % (correspondant à la date de signature de cette convention à un taux d'appel de 4,92 % et à 6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999).

Pour les entreprises déjà adhérentes à une caisse, les taux de cotisations pratiqués, supérieurs aux minima fixés ci-dessus, pourront être maintenus conformément à l'accord interprofessionnel du 10 février 1993 sur les régimes de retraite ARRCO.

L'employeur transmet aux salariés les fiches individuelles de décompte de points qui lui auraient été transmises directement par les caisses de retraite complémentaire.

#### **Article 4.14) Situation de l'emploi**

Les parties signataires de la présente convention sont d'accord pour contribuer à une politique active de l'emploi et pour assurer dans toute la mesure du possible le plein emploi.

Cette politique active repose sur les entreprises et passe par l'information et la consultation permanente des représentants du personnel ainsi que par la concertation avec les organisations syndicales dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi.

##### **4.14.1- Commission paritaire nationale de l'emploi**

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée de représentants des organisations syndicales signataires d'employeurs et de salariés à raison de 3 par organisation.

Elle a pour mission :

- de promouvoir la politique de formation, de participer à l'étude des moyens de cette formation et des moyens de perfectionnement professionnel ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de procéder à l'agrément des programmes de formation au titre des contrats relevant de l'insertion professionnelle des jeunes ;
- de procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'édu-



---

cation nationale ;

- de procéder, si nécessaire, à l'examen du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en concertation avec l'échelon régional ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Ces tâches sont indicatives et la commission pourra, si elle le juge utile, prendre les dispositions qui lui paraîtront les plus opportunes en matière d'emploi.

La commission établira annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

La commission déterminera ses modalités de fonctionnement.

#### **4.14.2- Licenciement pour cause économique**

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique ne peuvent intervenir que dans les conditions et formes prévues par la législation en vigueur.

En cas de licenciements collectifs envisagés pour des raisons économiques, structurelles ou conjoncturelles, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont nécessairement consultés.

L'employeur doit fournir tous les renseignements utiles sur les licenciements projetés, notamment la ou les raisons économiques, financières ou techniques invoquées, le nombre de salariés permanents ou non employés dans l'établissement, le calendrier prévisionnel des licenciements.

En outre, l'employeur doit indiquer les dispositions qu'il envisage de prendre, d'une part, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

En application des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 50 salariés un plan social doit être élaboré en cas de licenciements collectifs de 10 salariés et plus.

Ces mesures devront être recherchées notamment dans l'aménagement des horaires supérieurs à la durée légale du travail, l'étalement dans le temps des licenciements éventuels, la recherche des possibilités de reclassement, l'inventaire des moyens de formation pouvant faciliter les reclassements internes ou externes, la cessation anticipée d'activité.

#### **Article 4.15) Invention et brevets**

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions légales sur les brevets d'invention. Ces inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont implicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

En contrepartie, le salarié bénéficiera d'une rémunération exceptionnelle calculée de la façon suivante, si l'invention fait l'objet d'une prise de brevet :

- une prime forfaitaire de dépôt fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; dans la mesure où l'entreprise retirera un avantage de cette invention, le salarié auteur de l'invention aura droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous forme d'une nouvelle rémunération forfaitaire ou d'une participation aux bénéfices.

En tout état de cause, l'importance de cette rémunération tiendra compte des missions, études, recherches confiées au salarié, de ses fonctions réelles, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Le salarié sera informé des divers éléments pris en compte pour la détermination de cette rémunération sauf en cas de versement unique, le mode de calcul et de versement ainsi que la durée de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

### **Article 5 (d'origine) Formation, compétences, qualifications et emploi**

*Mod. par Avenant n° 19, 26 mai 2021, étendu par arr. 27 déc. 2021, JO 18 janv. 2022, applicable à compter d'un jour franc suivant son dépôt, soit le 26 juin 2021<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

## **Préambule**

Les parties signataires de la branche de la Propreté et des Services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le développement des services associés dans le cadre d'une prestation de propreté, les défis démographiques, technologiques, environnementaux, ou d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment la digitalisation.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque futur entrant et salarié en poste, et un accompagnement dans leur évolution professionnelle.

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

- mieux qualifier par la formation les salariés et favoriser leur évolution professionnelle,
- promouvoir les métiers de la propreté et les services associés et rendre le secteur plus attractif :

Les parties signataires rappellent l'importance de la valorisation des parcours de formation et des métiers offerts dans le secteur de la propreté que ce soit :

- en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation,
  - et en externe, notamment vis-à-vis des Pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.
- Il s'agira également de mettre à profit les Grands événements culturels et sportifs tels que les Jeux Olympiques Paris 2024 pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la Propreté et faire connaître nos métiers et parcours de formation.
- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification,
  - développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance,
  - pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein,
  - de valoriser des métiers essentiels dits de la «2<sup>nd</sup>e ligne» dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et dont font partie les salariés de la branche,
  - permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation,
  - permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur...
  - disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritairement par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les parties signataires de la branche de la Propreté et des services associés souhaitent mener une politique de la formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la Propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés.

Les parties signataires érigent l'égalité d'accès, quel que soit le niveau de qualification initiale, à la formation entre les femmes et les hommes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.

Les parties signataires de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises. Ils invitent les entreprises à négocier des accords afin de renforcer les moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés. Les parties signataires de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les parties signataires

---

reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

## **5.1**

### **Le développement des compétences et des certifications des salariés**

#### **5.1.1**

##### **Les priorités de formation**

##### **5.1.1.1**

###### **Les publics prioritaires de la branche**

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les parties signataires désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents (agents de service, agents qualifiés de service et agents très qualifiés de service), en particulier les femmes, les travailleurs handicapés, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il s'agira par ailleurs de tenir compte dans cet accès à la formation de la représentativité de chaque catégorie sociale professionnelle.

Seconde priorité : les parties signataires considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences et qualifications au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les parties signataires définissent cinq objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

##### **5.1.1.2**

###### **Les objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels**

Les parties signataires définissent deux catégories de priorités : d'une part, les priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'autre part, les priorités de formation visant à instaurer une dynamique de prévention et de meilleures pratiques environnementales.

I. Premières priorités : ainsi, d'une part, la lutte contre les fractures d'accès à la formation et la qualification, c'est-à-dire la lutte contre l'illettrisme ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, et d'autre part, l'accès à la qualification via les CQP/TFP, constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche, et enfin la lutte contre la fracture numérique.

A. La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. Le succès et le développement de cette orientation par la branche, les besoins encore conséquents à combler, et la diminution forte des fonds mutualisés, amènent les parties signataires à rénover ce dispositif en reconsidérant les modalités pédagogiques et financières pour lui permettre un déploiement optimisé.

Ils confient à la CPNEFP et à l'Organisme Certificateur le soin de faire des propositions et d'engager des travaux en ce sens.

B. Les parties signataires ont mis en place une filière entière et évolutive de Certificats de Qualification Professionnelle, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 31 000 CQP ont été délivrés depuis son expérimentation en 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un emploi pour lequel il existe un CQP correspondant. Ils pourront compléter et rénover la filière actuelle de certification, en tant que de besoin.

Ils considèrent que les pouvoirs publics doivent poursuivre leur participation au financement de ce type d'actions, compte tenu du faible niveau de formation initiale des publics qui s'insèrent dans le secteur de la Propreté, mais également ils demandent à l'État et aux Régions, ainsi qu'à tout opérateur public pertinent, de s'engager plus fortement dans la lutte contre illettrisme, ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, ainsi que dans l'accès au numérique ; et cela, avec des moyens dédiés, s'agissant de responsabilités plus sociétales.

C. Afin de permettre à tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et quel que soit leur niveau d'appropriation aux nouvelles technologies relatives à la digitalisation, d'accéder à l'usage des outils numériques et notamment d'utiliser leur droits à la formation par la création et l'activation de leur compte CPF et l'utilisation de l'application mobile visant à se saisir de leur CPF pour se former, les parties signataires conviennent de demander à l'opérateur de compétence de réaliser un outil de formation à l'usage du numérique particulièrement à destination des agents.

Ils privilégieront la réalisation de cet outil en lien étroit avec la CPNEFP et la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences.

II. Secondes priorités : Par ailleurs, les parties signataires considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche, et s'inscrivent dans une dynamique de meilleure sécurisation des parcours professionnels.

A. Les parties signataires sont convaincus du rôle essentiel que joue la formation, moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), laquelle formation donne lieu à un certificat : APTMS Propreté et APS Propreté, délivré par l'organisme certificateur et reconnu par la CNAMTS et l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité Propreté et du périmètre d'action du salarié, afin de les déployer vers le plus grand nombre et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services. En ce sens, ils en feront un axe privilégié pour les moyens des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiant d'une prise en charge au sein de l'Opco de la branche. Cela ne déresponsabilise pas l'entreprise des questions liées à la sécurité au travail mais contribue pour partie à la lutte contre les TMS.

B. Les parties signataires conviennent que les problématiques liées à l'environnement et à l'impact du numérique sur les métiers constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement, et l'accès aux nouvelles technologies limitera les fractures numériques. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les éco gestes, le tri des déchets, l'éco conduite, les dosages de produits, l'usage proportionné du numérique, l'aide à la création de son compte CPF, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

Ces priorités pourront faire l'objet de financements spécifiques dans le cadre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 que la CPNEFP pourra définir en tant que de besoin. L'ensemble des ajustements éventuels seront communiqués à l'opérateur de compétences et via la SPP.

### **5.1.1.3**

#### **L'action de formation concourant au développement des compétences et des qualifications**

L'action de formation, au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail comprend les actions de formation, les bilans de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience et les actions d'apprentissage.

Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.

Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs, les parties signataires souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent avec le concours de l'Opco concernant particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés. À ce titre, ils recommandent la réalisation d'évaluation en amont de tout parcours afin d'identifier les besoins de chaque apprenant. En ce qui concerne les parcours visant des CQP/TFP ou les certifications professionnelles de la branche, cette évaluation est obligatoire.

Le positionnement en amont des parcours de formation relatifs aux CQP/TFP sera pris en charge par l'Opco.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations.

Enfin, ils considèrent que le développement de la formation en situation de travail, telle que définie par le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018, est une modalité novatrice permettant aux salariés d'acquérir ou perfectionner des compétences et ce faisant, d'initier davantage d'appétence à la formation.

### **5.1.1.4**

#### **Les tuteurs**

Pour faciliter et accompagner le développement de compétences et qualifications des salariés, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs. Ils recommandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation.

Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes et qualifiantes de la branche.

Les parties signataires considèrent que les salariés âgés de plus de 50 ans, compte tenu de leur grande expérience professionnelle, constituent une priorité d'accès à la formation visant les missions de tuteurs.

Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompagnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de deux personnes maximum par tuteur opérationnel salarié.

---

## **5.1.2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle et à la VAE pour les salariés**

### **5.1.2.1 ProA pour les salariés**

Dans l'attente de l'accord de branche étendu sur la liste des certifications professionnelles, les parties signataires conviennent que :

- les coûts pédagogiques pour les parcours de formation relatifs à CléA/Cléa contextualisé aux activités de la propreté/Cléa numérique sont pris en charge à hauteur de 20 €/h.
- lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le forfait pour la rémunération du salarié est pris en charge à hauteur de 12 €/h.
- Les coûts relatifs à l'accompagnement et aux évaluations pour l'obtention de Cléa/ Cléa contextualisé aux activités de la propreté/Cléa numérique dans le cadre d'une candidature par expérience sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 1 500 €.

En cas de besoin, la CPNEFP pourra procéder à des ajustements.

Les dépenses engagées au-delà du montant forfaitaire par les entreprises pourront être prises en charge soit sur le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les modalités prévues par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, soit sur la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions fixées par les parties signataires.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en cofinancements.

### **5.1.2.2 Le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise**

Les parties signataires considèrent le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.1.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Dans la perspective de favoriser le développement de compétences des salariés dans les TPE/PME, particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dont la taille ne permet pas de disposer des ressources humaines, notamment en fonctions supports, pouvant asseoir de véritables politiques ou plans d'actions de formation, les parties signataires souhaitent qu'une offre de services adaptés soit proposée par l'Opco, et structurée en lien avec les branches.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en financement ou cofinancement des parcours de formation.

La SPP proposer les taux, montants ou forfaits de prise en charge, et le cas échéant, sur des actions qu'elle jugera prioritaires au regard de la taille de ces entreprises.

### **5.1.2.3 Le Compte Personnel de Formation**

#### **I. Co investissement**

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié : notamment l'entreprise, l'Opco de la branche, l'Agefiph, la Cnav... Eu égard aux ambitions de la branche Propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.1.1.2, les parties signataires considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le montant porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le montant capitalisé peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des deux « premières priorités » définies dans l'article 5.1.1.2, et que les fonds acquis sur le compte CPF s'avèrent insuffisants pour le parcours de formation visé, les parties signataires encouragent les entreprises à envisager deux modalités de co-investissement possibles. Il s'agit :

— d'une part, d'apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours de formation visé ;

---

— d'autre part, de permettre sa réalisation en tout ou partie sur le temps de travail, ce qui induit le maintien de la rémunération.

## II. Mobilisation

Conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur, le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord express. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit.

L'entreprise notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'entreprise dans le délai requis vaut acceptation.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait notamment sur l'application mobile prévue à cet effet, validée et financée directement par la Caisse des Dépôts et Consignation, opérateur public en charge de la gestion du CPF. Dans ce cas, l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

## III. Accès aux informations

L'information du montant crédité sur le compte, les formations éligibles ainsi que toute autre information complémentaire ou utile, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit «[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)».

Afin de favoriser l'appropriation de ce nouveau dispositif par les salariés, les parties signataires demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site «[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)».

### 5.1.2.4

#### **Le Compte Personnel de Formation de Transition Professionnelle**

Les parties signataires rappellent que la Branche peut accueillir des salariés en reconversion professionnelle.

Conformément à l'article L. 6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié, sauf cas particuliers, doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le Conseil en Evolution Professionnelle.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou Transition Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par cette commission qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

### 5.1.2.5

#### **Le Conseil en Evolution Professionnelle**

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

- 
- Pôle emploi ;
  - l'Association pour l'emploi des cadres ;
  - les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.

Les salariés sont informés du Conseil en Evolution Professionnelle, par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel. Les parties signataires élaboreront un outil simple d'information, accessible aux entreprises et aux salariés, pour favoriser leur accès à ce dispositif.

À la remise du formulaire de liaison, une information est également faite sur ce dispositif.

Par ailleurs et afin d'assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur Opco, d'assurer la diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), ainsi qu'à toute instance participant au Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

#### 5.1.2.6

##### **La Validation des Acquis de l'Expérience**

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l'expérience en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès pour l'acquisition des certifications de la Branche Propreté, notamment Cléa contextualisé propreté ainsi que ses CQP/TFP pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum d'une année dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Conformément à l'article 5.3.1.1, dans la perspective d'ouvrir la VAE à un plus grand nombre de personnes, particulièrement les salariés en poste, tout en maintenant le niveau d'exigence et de qualité des certifications professionnelles délivrées par la branche, les parties signataires ont renoué le processus de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche pour la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, s'agissant de publics de premiers niveaux de qualification.

Dans cette même perspective et compte tenu des publics ciblés, les parties signataires souhaitent que l'accompagnement à la recevabilité puisse être intégrée dans l'autorisation d'absence pour congé VAE et donne accès à son financement.

En outre, la CPNEFP Propreté mènera une réflexion en lien avec l'opérateur de compétence et l'OC propreté sur l'accompagnement à renforcer afin de permettre le développement de la VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'au moins 200 VAE par an soient réalisées à horizon 2023.

Un point annuel sera effectué en CPNE sur l'évolution du nombre de VAE

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge en tout ou partie et selon les cas, notamment sur la section financière de l'Opco consacrée au développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, sur les fonds consacrés à la ProA, sur les fonds de la contribution conventionnelle. Ces prises en charge sont définies selon les dispositifs de formation soit par accord de branche soit par l'opérateur de compétence sur proposition de la CPNEFP et/ou SPP de la branche et dans la limite des fonds disponibles.

#### 5.1.2.7

##### **Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation**

Le Compte Épargne Temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente Convention Collective Nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du Compte Épargne Temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

#### 5.1.3

##### **Une contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation**

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale annuelle brute telle que déclarée pour la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propreté et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à

---

titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche.

Toutefois, les parties signataires peuvent décider de confier la collecte de cette contribution conventionnelle à l'OPCO compétent, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

La contribution conventionnelle permet notamment la prise en charge de tous les frais attachés aux actions concourant au développement des compétences et des qualifications, particulièrement : coûts pédagogiques, accompagnement à la recevabilité de la VAE, rémunération, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification.

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée Propreté (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE et le cas échéant au développement de l'apprentissage (termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2021, JO 18 janv. 2022) sous réserve des dispositions législatives et réglementaires. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle. S'ajouteront à cette enveloppe de l'année N les éventuels reliquats issus des années N - 2 et antérieures. Cette disposition se mettra en œuvre à partir de la collecte 2021 de la contribution conventionnelle, ainsi les fonds issus du 0,4 % de la collecte 2021 et qui n'auraient pas été consommés en 2021 et 2022 seront réaffectés en 2023 aux priorités ainsi définies. Pour les collectes antérieures à 2021, une décision sera prise en CPNE FP.

Les parties signataires peuvent également décider d'autres parcours de formation prioritaires éligibles à ce financement conventionnel dédié, en plus des priorités définies dans l'alinéa qui précède, en fonction des besoins de la branche. Dans ce cas, ils en établissent la liste et en définissent les modalités d'accès, au sein de la CPNEFP.

#### **5.1.4.**

#### **La spécificité des situations et des publics**

##### **5.1.4.1**

##### **Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes**

Le secteur de la Propreté est un secteur particulièrement féminisé, avec une représentation différente hommes-femmes selon les niveaux de qualification. Ainsi, les femmes sont très majoritaires parmi les agents de services avec un taux de 73 %, d'employés (90 %) et de maîtrise administrative (93 %) ; elles sont à parts égales parmi les chefs d'équipes, et les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (54 %) et de cadres (65 %).

Afin de permettre une représentation plus équilibrée, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller :

- à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel,
- à prendre en compte la proportion de salariés femmes pouvant accéder à un emploi classifié à un niveau supérieur,
- à tenir compte dans l'organisation des formations de la particularité de l'organisation des chantiers et du cumul d'emplois des salariés,
- à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers,
- et par conséquent à augmenter le départ en formation des femmes pour leur permettre d'obtenir une reconnaissance de leurs qualifications, et d'accéder également à des postes où elles sont sous représentées, par exemple les postes à responsabilité.

##### **5.1.4.2**

##### **La formation des salariés multi employeurs**

Le secteur de la Propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les parties signataires demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation, et cela quelle que soit sa durée et ses modalités :

Dans le cas où le salarié bénéficie d'une action concourant au développement de compétences, et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié. Ces dernières permettront ainsi la réalisation de l'action ou du parcours de formation.

Il en va de même quand le salarié est à l'initiative de sa formation et que la formation se déroule sur temps de travail.



---

#### 5.1.4.3

##### **La formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites**

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPNE FP mènera une réflexion en lien avec AKTO afin de déterminer les modalités communes de mobilisation de ce dispositif (parcours-type, formation...).

#### 5.1.4.4

##### **Les salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme**

Le secteur de la Propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme. L'analphabétisme est l'incapacité ou la difficulté à lire, écrire, compter, le plus souvent par manque d'apprentissage. Il se distingue de l'illettrisme, terme utilisé en France quand la personne a été scolarisée en français mais que cet apprentissage n'a pas conduit à la maîtrise de la lecture et de l'écriture ou que cette maîtrise a été perdue.

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme et de l'illettrisme relève de la responsabilité des pouvoirs publics, État et Régions, les parties signataires souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former, la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques spécifiques existantes sur les territoires les plus concernés (Ile de France, Rhône Alpes et PACA). Les parties signataires rappellent que le dispositif de la branche, la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

#### 5.1.4.5

##### **Les travailleurs handicapés**

Les organisations signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation en vigueur, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

Depuis 25 ans, un partenariat avec l'AGEFIPH a permis de développer l'emploi et la formation des travailleurs handicapés au sein des entreprises de propreté. Les parties signataires entendent poursuivre ce partenariat avec l'AGEFIPH notamment sur les axes suivants :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes handicapées,
- de contribuer à l'intégration des personnes handicapées, particulièrement par la voie de l'alternance en développant des actions spécifiques, notamment en termes de modalités d'accueil adaptées en entreprise, de formation, de sensibilisation des CFA à cette thématique, notamment en direction de l'ensemble des apprentis,
- de favoriser le maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation,
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment pour les seniors, et particulièrement le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la Propreté constitue une priorité.

Les modalités du partenariat seront étudiées en CPNE.

#### 5.1.4.6

##### **L'information et la formation dans les TPE et PME**

L'accès à la formation des salariés des TPE et PME est souvent plus difficile à organiser notamment par manque de temps et d'appropriation des dispositifs. Ainsi, la réforme de la formation professionnelle engagée par la loi du 5 septembre 2018 a donné aux Opérateurs de compétences plusieurs grandes missions, dont le développement de la formation auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires demandent à l'Opérateur de Compétences d'intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche et sur toute modalité innovante. Le maillage territorial de l'Opco constituera, à cet égard, une force de développement.

Ils demandent également à l'Opco de construire, avec les branches, des formules pédagogiques, organisationnelles et financières, entre autres, qui soient attractives, simples, ciblées et opérationnelles, permettant un déploiement massif de formation des salariés des TPE et PME.

---

Dans ce cadre, l'Opco peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail.

## **5.2**

### **Les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion professionnelle**

#### **5.2.1**

##### **La politique d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle vers les dispositifs de la branche**

La branche se mobilisera sur les dispositifs favorisant l'orientation et l'intégration des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

##### **5.2.1.1**

###### **L'attractivité de la branche**

Les parties signataires encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'une alternance de qualité.

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire, les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi, et ce par le biais notamment de la mobilisation de partenariats (ex : Cité des métiers...).

- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés ou certifiés pour les entreprises de la branche.

- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un titre ou un diplôme en apprentissage.

Les parties signataires souhaitent que l'opérateur de compétence construise, en ce sens, un partenariat avec l'État dans le cadre d'une convention cadre de coopération telle que visée à l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018, permettant, entre autres, la possibilité d'accès à tout type de public jeune et adulte, y compris les jeunes ni en emploi ni en formation (NEETS).

Dans ce cadre, ils insistent sur la large diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté auprès de tous les opérateurs qui agissent sur l'information et l'orientation des publics, et en confient la réalisation à leur Opco.

##### **5.2.1.2**

###### **Le développement de l'insertion par la voie de l'alternance**

Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les parties signataires rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les parties signataires privilégieront l'accès aux CQP/TFP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance.

Les parties signataires ambitionnent de développer plus amplement cette voie, en se fixant un objectif de progression de 10 % d'alternants en 3 ans (base AKTO 2019-2020), soit 6 850 contrats en alternance par an à horizon 2023, et pour ce faire souhaitent se doter d'une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises.

L'opérateur de compétences proposera en lien avec la branche aux entreprises un livret d'accueil spécifique aux salariés embauchés dans le cadre de contrats en alternance et travaillera à la rénovation éventuelle du dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en vue d'un plus grand déploiement au sein des entreprises.

Il s'agira d'ailleurs de développer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissages.

Les parties signataires fixent un objectif de 300 formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage par an d'ici 3 ans sous réserve de disposer d'une offre de formation renouvelée (ex : intégration du digital...).

Un point annuel sera effectué en CPNE sur l'évolution du nombre de contrats en alternance et de formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage.

##### **5.2.1.3**

###### **Des passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels**

Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté», ou du socle de connaissances et de

---

compétences, CléA.

Les parties signataires rappellent que, le secteur de la Propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent pas un prérequis pour l'accès à l'emploi, mais c'est une forte recommandation considérant la sécurisation de leur trajectoire professionnelle.

Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Le financement de ces formations est assuré par Pôle Emploi et/ou les conseils régionaux. Les instances paritaires de la Propreté, CPNEFP et/ou Section Paritaire Professionnelle, pourront proposer des modalités de financement complémentaires à l'Opérateur de compétences.

#### **5.2.1.4**

##### **Les publics de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : Titre professionnel Agent de propreté et d'Hygiène, CAP Agent Propreté Hygiène, BAC PRO Hygiène Propreté Stérilisation, BTS Métiers des Services à l'Environnement, Titre Certifié Niveau 6 «Responsable Développement Hygiène Propreté et Services» et le Titre Niveau 7 «Manager du développement du multiservice associé à la propreté» ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.

L'apprentissage est la voie de formation diplômante ou certifiante privilégiée pour les jeunes, visant un titre ou un diplôme, pour se préparer aux métiers du secteur de la Propreté et services associés.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes.

Les parties signataires rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.

#### **5.2.1.5**

##### **Expérimentation et innovation par la voie de l'alternance**

Afin de favoriser un développement de l'alternance et d'optimiser les parcours de formation en lien étroit avec le besoin des apprenants, les parties signataires souhaitent se saisir d'opportunités pour construire des solutions innovantes les plus adaptées aux bénéficiaires, jeunes ou adultes ainsi qu'aux entreprises.

Par ailleurs, le principe d'égalité professionnelle femmes/hommes seront mises en avant dans les parcours des apprentis (sensibilisation aux stéréotypes sexués, cadre légal et réglementaire,...).

#### **5.2.1.6**

##### **Les GEIQ Propreté**

Les Groupements d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) de la Propreté, avec leurs multiples implantations territoriales, sont des entités créées et pilotées par des entreprises de propreté permettant d'insérer et qualifier des personnes via les dispositifs de l'alternance.

En lien avec les opérateurs de la branche Propreté, les GEIQ Propreté organisent les parcours de formation, accompagnent les personnes, font le lien avec les entreprises, pour préparer leur insertion durable. Les GEIQ de la propreté sont labellisés annuellement par la fédération des GEIQ et font l'objet d'une reconnaissance par l'Etat.

En cela, les GEIQ de la propreté participent activement à la politique de la branche visant le développement durable de l'insertion, notamment de publics éloignés de l'univers professionnel.

#### **5.2.1.7**

##### **Les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et la fonction tutorale**

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences et des qualifications de la branche.

Par ailleurs, les parties signataires considèrent que pour être tuteur ou maître d'apprentissage, le salarié concerné doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation.

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs ou maître d'apprentissage tuteurant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, lorsque la for-

mation vise un CQP/ TFP de la branche, un diplôme de la filière Propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la Propreté (Groupement d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. La CPNEFP, pourra proposer les modalités et montants de prise en charge à la Section Paritaire Professionnelle et /ou l'Opérateur de Compétences de la branche, qu'elles pourront réviser en tant que de besoin.

Ils demandent par ailleurs, à leur Opérateur de Compétences, en lien avec la CPNEFP et/ou la SPP, de faire des propositions, notamment en termes de formation adaptée et ciblée, visant le développement de compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en prenant en compte les spécificités du secteur.

#### **5.2.1.8**

##### **Les tuteurs externes**

Les parties signataires considèrent que les pouvoirs publics devraient participer au financement des tuteurs externes dans la mesure où la problématique de l'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi relève d'une responsabilité partagée. La Branche est à la disposition des pouvoirs publics pour mener une réflexion sur le tutorat externe.

#### **5.2.2**

##### **Le développement de l'apprentissage**

#### **5.2.2.1**

##### **L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises**

Afin de rendre attractif l'apprentissage des métiers spécifiques des entreprises de propreté pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises. Ces barèmes s'appliquent lorsque les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté, c'est-à-dire les diplômes, titres, et TFP visés par l'article 5.2.1.4 du présent accord. Ces barèmes s'appliquent à partir des nouveaux contrats dont l'exécution a débuté à partir de l'extension de l'accord

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
– 18 ans	40 %	50 %	65 %
18/20 ans	55 %	65 %	80 %
21/25 ans	70 %	80 %	85 %
26 ans et +	100 %	100 %	100 %

Tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé à l'embauche, ou du SMIC s'il est supérieur, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage pour les personnes de 26 ans et plus.

#### **5.2.2.2**

##### **Le soutien au développement de l'apprentissage et aux CFA Propreté**

Les parties signataires les encouragent l'ensemble des CFA publics et privés mobilisés sur les métiers de la propreté à poursuivre et amplifier le développement de l'apprentissage.

Ils s'accordent sur le principe de l'élaboration d'un coût au contrat, comme précisé par la loi, qui prenne en compte les besoins en fonctionnement, en équipement et investissement, notamment selon les besoins complémentaires d'accompagnement social et pédagogique dont ont besoin les jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour assurer leur réussite dans l'alternance, ainsi que de la mobilité dans le cadre du cursus pédagogique.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux règles définies par France Compétence, la CPNEFP établira les niveaux de prise en charge de l'Opérateur de compétences sur la base d'un forfait annuel par diplôme et par titre portant sur les métiers principalement.

Conformément au cadre légal, les investissements amortissables sur plus de trois ans sont exclus des éléments constitutifs du coût au contrat.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des Pouvoirs Publics (Collectivité, Régions,...) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L. 6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent

---

des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

### **5.2.3**

#### **Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois**

##### **5.2.3.1**

##### **Le public**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle Emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

##### **5.2.3.2**

##### **La durée du contrat**

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, aux demandeurs d'emplois en recherche d'emploi depuis plus d'un an, ainsi qu'aux bénéficiaires de divers dispositifs sociaux, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En ce sens, les parties signataires conviennent de trois exceptions :

- a** — le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;
- b** — le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;
- c** — le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5., une expérimentation ou innovation spécifique le requiert.

##### **5.2.3.3**

##### **La durée de la formation**

Les parties signataires considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

L'article L. 6325-14 prévoit qu'un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

- a** — Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- b** — Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;
- c** — Pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;
- d** — pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ propreté
- e** — ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5, une innovation spécifique le requiert.

Les parties signataires rappellent que les parcours de formation doivent être adaptés aux besoins pédagogiques et environnementaux de l'apprenant et rappellent par conséquent l'importance de son positionnement

---

#### 5.2.3.4 Les forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'Opérateur de compétences de la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

Le forfait de prise en charge financière par l'Opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est de :

— pour les CQP/TFP de la propreté :

- 20 €/h pour les CQP/TFP propreté
- 34 €/h dans le cadre des contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ Propreté quel que soit le niveau et le public

— pour CléA : 20 €/h

— pour l'accès aux formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 20 €/h,

— pour tous les autres cas : 9,15 €/h.

Ces prises en charge pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la propreté et s'entendent dans la limite des fonds disponibles.

Les parties signataires envisageront l'opportunité et la faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation.

### 5.3

#### La certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels

#### 5.3.1

##### Les Certifications délivrées par la branche Propreté et services associés

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle des salariés en poste est la priorité. Le cadrage financier en sera donc contrôlé régulièrement par la CPNE et la SPP. Rappelant la nécessité de recrutement et d'insertion par l'emploi et la formation, ils accèdent aux transformations des CQP que le passage des TFP via la formation professionnelle continue pour les salariés reste à un niveau élevé, un suivi régulier sera effectué en SPP et CPNE.

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche propreté obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur de 10 % d'ici 3 ans (base données OC 2019) soit 4 540 CQP/TFP par an à horizon 2023.

Pour les certifications de la Branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple Agent Machiniste Classique, AERP, Chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle. En outre il est recommandé aux entreprises de privilégier les CQP quand les autres dispositifs de formation et contrats sont mobilisables pour l'obtention de ces CQP (ex : contrats de professionnalisation, plan de développement des compétences, conventionnelle...).

Les parties signataires souhaiteraient pouvoir utiliser la terminologie «Titre de Qualification Professionnelle» au lieu de «Titre à Finalité Professionnelle» et à ce titre la CPNEFP sollicite les Pouvoirs Publics via un courrier adressé à la Ministre du Travail.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance. En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail

La certification professionnelle au sein de la branche se définit principalement par l'existence de la filière de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des Titres à finalité professionnelle (TFP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP/TFP, la rénovation des CQP/TFP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la Propreté.

Les parties signataires souhaitent faire évoluer les CQP en TFP afin de permettre à des publics et en particulier les jeunes de bénéficier, notamment via l'apprentissage, d'un parcours adapté dans un environnement éducatif propre à accompagner et sécuriser leurs parcours. C'est pourquoi, chaque CQP de la filière peut être transformé en un TFP équivalent sur décision des parties signataires. Il sera précisé pour chaque TFP de la profession «métier qualifié pro-

preté». Les anciens titulaires du CQP conservent les mêmes bénéfices attachés à la certification que les nouveaux titulaires du TFP correspondant. Le CQP et son TFP correspondant sont rigoureusement identiques à tout point de vue, qu'il s'agisse du métier visé, du périmètre des bénéficiaires potentiels, de l'objectif dans les parcours professionnels, des référentiels, des modalités d'évaluation et de certification, du positionnement dans la classification des emplois, etc. Ils ne diffèrent que sur un point : le CQP n'est pas à ce jour réglementairement éligible à l'apprentissage, alors que le TFP l'est, en tant que titre enregistré au RNCP ; l'éligibilité est identique sur tous les autres dispositifs.

Les CQP et TFP sont l'un des moyens privilégiés pour l'ensemble des salariés d'évoluer professionnellement et d'acquérir des compétences et des qualifications au sein de la profession.

La CPNEFP reste l'instance certificatrice pour les CQP et est co-certificatrice avec l'OC propreté pour les TFP.

L'Observatoire des Métiers et Qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la Propreté. À, ce titre, une étude prospective sur les emplois et certifications, notamment sur l'impact du numérique, a été menée et ses résultats ont été présentés en 2019 à la CPNEFP. Des travaux de rénovation des CQP/TFP ont été engagés en ce sens.

Afin de promouvoir auprès des salariés, l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences et qualifications développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

### 5.3.1.1 Les CQP/TFP

#### I. La filière de CQP/TFP existante

La filière actuelle est constituée des CQP et/ou TFP suivants :

- agent machiniste classique en propreté (AMC),
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP),
- chef d'équipe en propreté (CEP),
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV),
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),
- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI)
- chef de site (s) (CS)
- responsable de secteur (RS)

Les salariés titulaires d'un titre ou d'un CQP/TFP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au titre ou CQP obtenu ci-après.

- AS3 avec le CQP/TFP agent machiniste classique en propreté (AMC),
- AQS1 avec le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),
- ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV),
- CE1 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté (CEP),
- CE2 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI),
- MP1 avec le CQP/TFP chef de site (s) (CS),
- MP3 avec le CQP/TFP Responsable de secteur (RS).

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires ont attribué un niveau, relatif à la nomenclature européenne à chaque CQP/TFP de la propreté, comme suit :

Certifications Propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AMC	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3

Certifications Propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5

## II. Le cadre de référence des CQP/TFP

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 ou 6 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L 6113-4 ou 6 du code du travail.

Trois types de référentiels structurent leur contenu : un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, le titulaire du CQP/TFP agent machiniste classique peut s'orienter vers le CQP/TFP chef d'équipe en propreté ou vers le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté. Il pourra bénéficier de parcours plus courts et d'exemptions de certaines évaluations de blocs dans les deux propositions d'orientation, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'un bloc de compétences relatif à l'«attitude de service» en cas de coactivité avec les clients des donneurs d'ordre soit créé afin de renforcer les compétences nécessaires des salariés lorsqu'ils exercent leur activité.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement, ou au Répertoire spécifique le cas échéant.

## III. L'accès aux CQP/TFP de la Propreté

Les CQP/TFP de la branche Propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la Validation des Acquis de l'Expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la ProA, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP, car ces derniers ne sont à ce jour réglementairement pas accessible par ce dispositif.

Toute personne, y compris des demandeurs d'emploi et des salariés d'une autre convention collective, peuvent accéder aux CQP de la propreté.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque personne candidate aux CQP/TFP de la Propreté.

Le cadre des réformes successives, et particulièrement celle issue de la loi du 5 septembre 2018, amène les entreprises de 50 salariés et plus à financer la totalité des actions du plan de développement de compétences de leurs salariés, sur la conventionnelle et leurs seuls fonds propres. Ainsi, pour encourager les entreprises à investir et développer l'accès aux CQP/TFP pour un plus grand nombre de salariés, et pour permettre aux salariés de se saisir de leur trajectoire professionnelle dans le cadre du CPF, les parties signataires souhaitent que les parcours de formation visant les CQP/TFP soient au plus près des besoins des apprenants. Aussi ils demandent que chaque parcours de formation ait fait l'objet d'un positionnement en amont systématique, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités.

## IV. Le financement des CQP/TFP

Dans la branche Propreté : lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente Convention Collective Nationale, son financement se réalise par l'employeur notamment, dans le cadre de ses fonds propres et des financements de l'OPCO désigné par la branche. Il s'agit notamment : des fonds issus de la contribution conventionnelle, particulièrement ceux consacrés aux priorités de la branche conformément à l'article 5.1.4 du présent accord ; pour les entreprises de moins de 50 salariés, prioritairement des fonds issus de l'article L. 6332-3 2° du code du travail ; des fonds de la section financière «alternance» de l'OPCO pour le contrat de professionnalisation, la ProA, le contrat d'apprentissage (ce dernier pour les seuls TFP) ; des fonds mobilisés pour le CPF ; de tout autre dispositif de financement de la formation destiné aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non salariés.



---

Il appartiendra à l'OPCO de rechercher et mobiliser toutes ressources afin de financer ou cofinancer l'accès aux CQP/TFP quels que soient le dispositif mobilisé et la taille de l'entreprise.

Hors branche Propreté, lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'un employeur ne relevant pas du champ de la présente Convention Collective, il convient à l'employeur d'en assurer le financement, y compris par mobilisation de son OPCO de branche.

#### V. Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP/TFP, y compris VAE

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'Organisme Certificateur, par une commission d'évaluation composée de deux évaluateurs.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP à l'Organisme Certificateur. Le retour sur expérience de la validation des acquis de l'expérience pour les CQP de la Propreté, réalisée sur dossier de validation, a témoigné que très peu de personnes y avaient recours. Les parties signataires ont convenu donc de rénover le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification. Les parties signataires ont confié à l'Organisme Certificateur de la Propreté cette mission. Ainsi, la VAE pour les CQP/TFP œuvrant (Cf annexe 2 avec liste des CQP/TFP concernés) se fait devant un jury par une mise en situation, au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien. Toutefois, et dans le respect du cadre légal, les parties signataires se réservent la possibilité de revisiter le process de la VAE en tant que de besoin pour les certifications de la branche, notamment pour les CQP/TFP non œuvrant. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE ainsi renouvelée et adaptée.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP/TFP. Le jury délivre tout ou partie des blocs de compétences de la certification. Dans le cas d'une validation partielle, ou d'un parcours de formation ou de VAE qui ne visait qu'une partie des blocs du CQP/TFP, les blocs validés sont acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc est celle figurant dans la fiche RNCP dans la rubrique «Date d'échéance de l'enregistrement».

Lorsque le CQP est acquis dans son intégralité par le candidat, un parchemin lui est adressé par l'Organisme Certificateur. Lorsqu'un bloc de compétences est acquis indépendamment, une attestation de validation de ce bloc lui est adressée par le même organisme.

La gouvernance des CQP/TFP est rappelée en annexe 1.

#### VI. Le recours contre la décision de la CPNEFP

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de la CPNEFP via l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'Organisme Certificateur instruit ces demandes et saisit la CPNEFP, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'Organisme Certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

##### 5.3.1.2

#### **Le certificat relatif à la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret**

Les parties signataires se sont engagées depuis une vingtaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la «maîtrise des écrits professionnels», dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les parties signataires ont construit un parcours de formation certifiant, la «maîtrise des compétences clés de la propreté» (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la Propreté.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail et qui se dénomme CléA.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, français langue étrangère, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de

---

ce nouveau dispositif, les parties signataires ont souhaité l'articuler avec le certificat «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» (MCCP), qui constitue un élément déjà conséquent du socle CléA. La contextualisation de CléA au secteur de la Propreté a intégré la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de CléA. En ce sens, les parties signataires par le biais de leur organisme certificateur ont enregistré la MCCP au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail.

Les parties signataires souhaitent que soit donnée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences CléA aux salariés qui ont acquis le Certificat MCCP.

Par ailleurs, les parties signataires fixent pour objectif une augmentation du nombre de candidats :

— à la MCCP de 10 % d'ici 3 ans (base données 2019 - OC propreté) soit 635 candidats par an à horizon 2023

— à la CléA contextualisé propreté de 20 % d'ici 3 ans (base données 2019 - OC propreté) soit 90 candidats /an à horizon 2023.

Un point annuel sur l'évolution sera effectué en CPNEFP

### 5.3.2

#### Les passerelles avec les autres certifications

##### 5.3.2.1

#### Les passerelles avec les autres certifications

Dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

Dans tous les cas, la CPNEFP de la Propreté émettra un avis pour la mise en œuvre de ces passerelles.

Dans ce cadre, la réglementation en vigueur prévoit des passerelles entre 2 CQP/TFP de la Propreté «agent machiniste classique» et «agent en entretien et rénovation de la propreté» et le titre professionnel du ministère du travail «agent propreté hygiène».

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues sont les suivantes :

**I.** Pour l'obtention du Titre Professionnel : en formulant une demande auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les cas suivants :

— le titulaire des deux CQP/TFP «agent machiniste classique» et «agent d'entretien et de rénovation en propreté» obtiendra le Titre Professionnel «agent propreté hygiène»,

— le titulaire du CQP/TFP «agent machiniste classique» obtiendra une partie du Titre Professionnel, soit le Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) «Réaliser une prestation de nettoyage manuel»

— le titulaire du CQP/TFP «agent d'entretien et de rénovation en propreté» obtiendra une partie du Titre Professionnel, soit le Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) «Réaliser une prestation de nettoyage ou de remise en état mécanisés»

**II.** Pour l'obtention des CQP/TFP : en formulant une demande auprès de l'Organisme Certificateur de la Propreté, dans le cas suivant :

— le titulaire du Titre Professionnel «agent propreté hygiène» obtiendra les deux CQP/TFP suivants : «agent machiniste classique» et «agent en entretien et rénovation de la propreté».

La mise en œuvre de ces passerelles s'envisage avec les référentiels tels qu'ils sont enregistrés actuellement au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), soit en conformité avec la réglementation en vigueur.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l'élaboration de passerelles entre les CQP Propreté et le CAP Agent Propreté Hygiène (APH). Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

##### 5.3.2.2

#### Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA Propreté

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la Propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de

---

l'activité professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP/TFP Propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

### **5.3.2.3**

#### **Certifications professionnelles interbranches**

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la Propreté.

### **5.3.3**

#### **L'Organisme Certificateur de la branche**

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un Organisme Certificateur de la Propreté.

#### **5.3.3.1**

##### **Le pilotage de la CPNEFP**

La CPNEFP est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'Organisme Certificateur constitue une mission de la CPNEFP qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'Organisme Certificateur, à l'instar de l'Observatoire Métiers et Qualifications.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur a pour objet de :

- décider de la création, rénovation ou de la caducité de Certificats de Qualification Professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation,
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche Propreté,
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche,
- délivrer les Certificats de Qualification Professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre Certificat propre à la branche,
- statuer sur les recours éventuels des candidats,
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des centres d'évaluations et des organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'Organisme Certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'organisme certificateur, au moins une fois par an.

#### **5.3.3.2**

##### **La constitution de l'Organisme certificateur**

L'Organisme Certificateur de la Propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la Propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les parties signataires de la Propreté.

#### **5.3.3.3**

##### **Les missions de l'Organisme Certificateur et propriété intellectuelle**

L'Organisme Certificateur de la Propreté a deux grands champs d'actions :

**I.** Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :

- la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation,
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la Propreté, ou en vue des recours éventuels,
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'Organisme Certificateur,
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP, au RNCP et au réper-

---

toire spécifique mentionnée à l'article L. 6313-6 du code du travail, portés par France Compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement,

— la transmission des informations nécessaires à France Compétences et à la Caisse des Dépôts et Consignation lorsqu'il y a lieu,

— l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires.

— la promotion des certifications de la branche

**II.** Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP, il fait des propositions à la CPNEFP concernant :

— l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté,

— des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'Organisme Certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'Opérateur de Compétences auquel la branche est affiliée. Conformément à l'article 5.3.1, les travaux de rénovation des CQP/TFP permettent d'intégrer les compétences nouvelles par exemple relatives à l'impact du numérique.

**III.** Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appartiennent à l'Organisme Certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L 6113-4 du code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du Titre «Responsable développement Hygiène Propreté Services», de la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), ainsi que des certifications : «Acteur Prévention Secours Propreté» (APS), «Animateur Prévention des Troubles Musculo Squelettiques» (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

#### **5.3.3.4**

##### **Le financement de l'Organisme Certificateur**

L'Organisme Certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP Propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'Organisme Certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'Organisme Certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'Opérateur de Compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'Organisme Certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'Organisme Certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

#### **5.4**

##### **Les moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

#### **5.4.1**

##### **L'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté et Services Associés**

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP d'un comité de pilotage de l'Observatoire.

L'Observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...);
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en ten-

---

sion ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;

- actualiser, enrichir et promouvoir le Répertoire des compétences,
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à une GPEC de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques «compétences, emploi et formation» au niveau national et régional ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- en lien avec l'organisme certificateur de la branche, conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
- de valoriser les métiers de la Propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L'opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'Observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L'OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

Les parties signataires demandent que l'OPCO et ses représentations territoriales disposent de compétences dédiées à l'animation régionale des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l'exploitation et à l'analyse des données statistiques en matière d'emploi et de formation.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'Observatoire :

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires ;
- effectue le suivi et la validation des travaux
- garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés,
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l'OPCO

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'Observatoire, au moins une fois par an.

Des réunions spécifiques de la CPNE FP seront organisées afin de présenter l'état d'avancement des travaux et les résultats.

Une réunion sera notamment organisée à l'automne 2021 afin de définir l'orientation à donner en termes d'organisation en fonction des travaux menés par l'opérateur de compétences.

#### **5.4.2**

##### **Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leur besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques,
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences et leurs qualifications selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

#### **5.4.2.1**

##### **Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) ou de Gestion des emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la Propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et implantation. Ainsi, les parties signataires conviennent, de mettre à disposition des entreprises un outil simple de diagnostic qui devra les aider à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en développement des compétences et qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Ainsi, les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP /TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'Opco une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

---

#### 5.4.2.2

##### L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son Compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co investissement de ce compte de la part de l'employeur, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et /ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au Code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation mandat syndical, etc ...).ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail.

Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2021, la périodicité de l'entretien professionnel est aménagée avec la réalisation par l'employeur d'au moins 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre de la fiche de souhait visée à l'article 6.2.5. de la CCN qui s'appellera formulaire de liaison, le modèle de cette dernière figurant en annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN sera actualisé afin de tenir compte de cette possibilité. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au Comité Social et Économique.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.4.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

#### 5.4.2.3

**Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de**

---

## **travail (article 7 CCN)**

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.4.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines et l'article 5.4.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.4.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir l'annexe 2 de l'article 7 de la présente CCN, le «passeport professionnel», avec la mention d'une part, des dates de convocation a(aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisée(s).

### **5.4.2.4**

#### **Le rôle de l'encadrement**

La GPEC est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

I. L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. À cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

Dans la perspective d'une meilleure appropriation, les parties signataires invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

Les Parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

### **5.4.2.5**

#### **Association du CSE**

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales (BDES), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alter-

---

natives dans le cadre des dispositions légales.

## **5.5 Le développement territorial**

### **5.5.1 Les contrats d'objectifs et partenariats régionaux**

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification. Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNEFP se réuniront en comité technique pour être associé à la rédaction des prochains COT (Contrat d'Objectifs Territorial) et/ou COEF (Contrat d'Objectifs Emploi Formation).

### **5.5.2 Le réseau de proximité de l'OPCO de désigné par la branche**

Les parties signataires rappellent que le réseau historique et actuel de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils désirent maintenir et renforcer les actions territoriales développées par leur opérateur de compétences.

## **5.6 Le rôle des instances représentatives et paritaires**

### **5.6.1 Les instances représentatives et paritaires de l'entreprise**

À défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDES (base de données économiques et sociales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### **5.6.2 La négociation de branche**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs,



---

les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socio-professionnelles ainsi que l'égalité homme-femme et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### **5.6.3**

#### **Le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP)**

La CPNEFP a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la Propreté sont :

#### **5.6.3.1**

##### **En matière de certification professionnelle**

— Elle est l'instance de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche et co certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (article 5.3.1.1, VI),

— Elle constitue l'instance de pilotage de l'Organisme Certificateur de la branche, conformément à l'article 5.3.3.1.

#### **5.6.3.2**

##### **En matière de financement**

— Concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l'Opco, et en lien avec la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté de l'Opco, les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l'accompagnement :

**m** des contrats de professionnalisation,

— de ProA,

— elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d'apprentissage,

— Concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle,

**m** elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application du dernier alinéa de l'article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.1.4 ;

— elle définit, avec l'appui technique de la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté au sein de l'OPCO compétent, les modalités de financement des actions de formation, visées aux deux derniers alinéas de l'article 5.2 ;

— Elle définit les modalités d'acomptes de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires,

— Elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d'emplois

#### **5.6.3.3**

##### **En matière de contractualisation avec l'Opco**

— Elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux Accords de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET, COEF,...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation,

— Elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'État, prévues à l'article L. 6332-1-II du code du travail,

#### **5.6.3.4**

##### **En matière d'observation, étude et prospectives métiers et qualifications, et d'évaluation**

— Elle fait également fonction de comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté.

— Elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique,

#### **5.6.3.5**

##### **En matière de travaux à conduire, à faire réaliser par l'opérateur compétent, l'Opco ou l'Organisme**

---

### **Certificateur (liste non exhaustive)**

- Réaliser une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises en matière d'alternance
- Rénover le dispositif de lutte contre l'illettrisme et d'accès aux connaissances et compétences clé
- Construire un dispositif de e-learning de démystification du numérique et visant la création du compte CPF
- Envisager l'opportunité et faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation (article 5.2.3.4), et faire des propositions concrètes

La CPNEFP se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers et Qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la Fédération des entreprises de propreté (FEP).

## **5.7**

### **Dispositions financières**

#### **5.7.1**

##### **La collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

Conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

Les sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

À l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.

Elles sont destinées au financement (articles L. 6331-2 et L. 6331-4 du Code du Travail) :

- de l'alternance ;
- du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du Compte personnel de formation.

#### **5.7.2**

##### **Les contributions supplémentaires de la branche Propreté**

Conformément au droit en vigueur et de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, la collecte et le recouvrement de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 sont réalisées par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus,
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

#### **5.7.2.1**

##### **Les fonds de la contribution conventionnelle de la Propreté**

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.1.3, il est prévu une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute de l'exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, à verser par voie d'acomptes, dont les modalités sont définies par la CPNEFP de la branche, à l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette assiette d'acomptes est calculée sur la masse salariale de l'année N – 1 telle que déclarée pour la CUFPA.

---

Le solde de la contribution conventionnelle assise sur la masse salariale brute de l'année N sera versé avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l'objet d'une section financière dédiée à la branche, au sein de l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l'objet d'une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

#### **5.7.2.2**

#### **Les versements volontaires de l'entreprise**

Les entreprises pourront verser des fonds à l'opérateur de compétences de la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférant. Ces fonds ne font pas l'objet de mutualisation.

#### **5.7.3**

#### **La recherche de fonds complémentaires**

Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du Plan d'Investissement des Compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente Convention Collective Nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

#### **5.8**

#### **L'opérateur de compétences de la branche**

Les parties signataires rappellent ainsi leur attachement à ce que la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation avec l'expertise et la proximité requises connues et reconnues par les entreprises de propreté, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche Propreté, comme l'Organisme Certificateur de la Propreté.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Éducation nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche Propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche puisse se saisir de cette nouvelle opportunité afin de lui permettre de poursuivre le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective.

#### **Article 5 (nouveau)**

#### ***Formation, compétences, qualifications et emploi***

*Mod. par Avenant n° 22, 13 mars 2025, non étendu, applicable à compter de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

---

## Préambule

Les parties signataires de la branche de la Propreté et des Services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le développement des services associés dans le cadre d'une prestation de propreté, les défis démographiques, technologiques, environnementaux ou d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment la digitalisation.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque futur entrant et salarié en poste, et un accompagnement dans leur évolution professionnelle.

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

- mieux qualifier par la formation les salariés et favoriser leur évolution professionnelle,
- promouvoir les métiers de la propreté, de l'hygiène et des services associés et rendre le secteur plus attractif :

Les parties signataires rappellent l'importance de la valorisation des parcours de formation et des métiers offerts dans le secteur de la propreté que ce soit :

- en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation,
- et en externe, notamment vis-à-vis des Pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.

Il s'agira également de mettre à profit les grands événements culturels et sportifs pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la Propreté et faire connaître nos métiers et parcours de formation.

- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification,
- développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance,
- pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein,
- de valoriser des métiers essentiels dont font partie les salariés de la branche,
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation,
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur ...,
- disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritairement par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les parties signataires de la branche de la Propreté et des services associés souhaitent mener une politique de formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la Propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés.

Les parties signataires érigent l'égalité d'accès, quel que soit le niveau de qualification initiale, à la formation entre les femmes et les hommes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.

Les parties signataires de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises. Ils invitent les entreprises à négocier des accords afin de renforcer les moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés.

Les parties signataires de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les parties signataires reconnaissent à la CPNEFP Propreté un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

Elles s'autorisent également à réviser en tout ou partie, par voie d'avenant à l'accord, le présent article en cas de besoin, notamment quand le cadre légal ou réglementaire évolue afin que les dispositions du présent accord soient

---

sécurisées et à jour des évolutions tout en garantissant les meilleures conditions d'accès aux dispositifs.

## **5.1**

### **Le développement des compétences et des certifications des salariés**

#### **5.1.1**

##### **Les priorités de formation**

##### **5.1.1.1**

###### **Les publics prioritaires de la branche**

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les parties signataires désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents (agents de service, agents qualifiés de service et agents très qualifiés de service), en particulier les femmes, les travailleurs handicapés, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il s'agira par ailleurs de tenir compte dans cet accès à la formation de la représentativité de chaque catégorie sociale professionnelle.

Seconde priorité : les parties signataires considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences et qualifications au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les parties signataires définissent cinq objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

##### **5.1.1.2**

###### **Les objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels**

Les parties signataires définissent deux catégories de priorités : d'une part, les priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'autre part, les priorités de formation visant à instaurer une dynamique de prévention et de meilleures pratiques environnementales.

I. Premières priorités : ainsi, d'une part, la lutte contre les fractures d'accès à la formation et la qualification, c'est à dire la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, et d'autre part, l'accès à la qualification via les CQP/TFP, constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche, et enfin la lutte contre la fracture numérique.

A. La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base et notamment de la langue française.

Les parties signataires confient à la CPNEFP Propreté, à l'Organisme certificateur et à l'OPCO le soin de créer une certification A2 Propreté co-certifiée par l'OC Propreté et la CPNEFP Propreté.

En outre, les parties signataires confient à la CPNEFP Propreté et à l'organisme certificateur la mission d'œuvrer à l'appui au déploiement de ces dispositifs, en renforçant et en accompagnant techniquement le réseau d'organismes de formation habilités, en développant des outils d'évaluation et de gestion partagés et efficaces tout en élaborant un modèle économique à la fois soutenable et attractif.

B. Les parties signataires ont mis en place une filière entière et évolutive de Certificats de Qualification Professionnelle et de Titres à Finalités Professionnels, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 40 000 CQP/TFP ont été délivrés depuis 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un métier pour lequel il existe un CQP/TFP correspondant. Ils pourront compléter et rénover la filière actuelle de certification, en tant que de besoin. À cette fin, ils pourront s'appuyer sur l'OPCO de la branche ou sur l'organisme certificateur afin de réaliser les études d'opportunité afférentes.

Ils considèrent que les pouvoirs publics doivent poursuivre leur participation au financement de ce type d'actions, compte tenu du faible niveau de formation initiale des publics qui s'insèrent dans le secteur de la Propreté, mais également ils demandent à l'Etat et aux Régions, ainsi qu'à tout opérateur public pertinent, de s'engager plus fortement dans la lutte contre illettrisme, ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, ainsi que dans l'accès au numérique ; et cela, avec des moyens dédiés, s'agissant de responsabilités plus sociétales.

C. Les parties signataires demandent à l'opérateur de compétence de valoriser auprès des entreprises et de leurs salariés l'outil de lutte contre l'exclusion numérique «Prop'oweb» élaboré par la Branche en partenariat avec l'opérateur de compétences, et de faire traduire cet outil en plusieurs langues pour en permettre une plus large appropriation et ce afin de permettre à tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et quel que soit leur niveau d'appropriation aux nouvelles technologies relatives à la digitalisation, d'accéder à l'usage des outils numériques.

II. Secondes priorités : Par ailleurs, les parties signataires considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche, et s'inscrivent

---

*dans une dynamique de meilleure sécurisation des parcours professionnels.*

*A. Les parties signataires sont convaincus du rôle essentiel que joue la formation, moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), laquelle formation donne lieu à un certificat : APTMS Propreté et APS Propreté, délivré par l'organisme certificateur et reconnu par la CNAMTS et l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité Propreté et du périmètre d'action du salarié, afin de les déployer vers le plus grand nombre et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services. En ce sens, ils en feront un axe privilégié pour les moyens des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiant d'une prise en charge au sein de l'OPCO de la branche. Cela ne déresponsabilise pas l'entreprise des questions liées à la sécurité au travail mais contribue pour partie à la lutte contre les TMS.*

*B. Les parties signataires conviennent que les problématiques liées à l'environnement et à l'impact du numérique sur les métiers constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement, et l'accès aux nouvelles technologies limitera les fractures numériques. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les éco gestes, le tri des déchets, l'éco conduite, les dosages de produits, l'usage proportionné du numérique, l'aide à la création de son compte CPF, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.*

*Ces priorités pourront faire l'objet de financements spécifiques dans le cadre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 que la CPNEFP Propreté pourra définir en tant que de besoin. L'ensemble des ajustements éventuels seront communiqués à l'opérateur de compétences et via la Section Paritaire Professionnelle Propreté (SPP Propreté).*

### **5.1.1.3**

#### ***L'action de formation concourant au développement des compétences et des qualifications***

*L'action de formation, au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail comprend les actions de formation, les bilans de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience et les actions d'apprentissage.*

*Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.*

*Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs, les parties signataires souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent avec le concours de l'OPCO concernant particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés. À ce titre, ils recommandent la réalisation d'évaluation en amont de tout parcours afin d'identifier les besoins de chaque apprenant. En ce qui concerne les parcours visant des CQP/TFP ou les certifications professionnelles de la branche, cette évaluation est obligatoire de même que les bilans de pré-positionnement.*

*Le pré-positionnement vise à identifier des lacunes en savoirs de base chez les candidats rendant inenvisageable, dans un premier temps, l'inscription dans un parcours de formation pour l'obtention d'un CQP ou TFP de la propreté*

*Le positionnement vise à adapter le contenu du parcours tant en durée qu'en contenu, en fonction du profil du stagiaire. Ce positionnement doit être soumis à l'employeur afin de garantir la cohérence entre la pratique professionnelle et les résultats du test pour que le contenu de la formation soit adapté aux besoins du salarié et de l'employeur.*

*Il est rappelé que l'organisme de formation doit respecter les critères d'évaluation fixés dans la certification qualiopi et notamment «l'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations».*

*Les bilans de pré-positionnement et positionnement en amont des parcours de formation relatifs aux CQP/TFP Propreté seront pris en charge par l'OPCO. Il appartiendra à l'OPCO de mettre en place un contrôle visant à s'assurer que les organismes de formation réalisent correctement les bilans de pré-positionnement (qualité du bilan). Dans le cas où un organisme de formation ne réaliserait pas correctement les bilans de pré-positionnement, à terme il perdra son habilitation délivrée par l'OC Propreté.*

*Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations.*

*Enfin, ils considèrent que le développement de la formation en situation de travail, telle que définie par le décret 2018-1341 du 28 décembre 2018, est une modalité permettant aux salariés d'acquérir ou de perfectionner des compétences dans une formation contextualisée, et ce faisant, d'initier davantage d'appétence à la formation*

---

## **5.1.2** **Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle et à la VAE pour les salariés**

### **5.1.2.1** **ProA pour les salariés**

Le dispositif de la promotion ou de la reconversion par l'alternance (PRO-A) a fait l'objet d'un accord de branche spécifique le 3 février 2022, étendu par arrêté le 22 mai 2022 paru au Journal Officiel le 2 juillet 2022.

Cet accord couvre les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'exception des établissements ou entreprises ayant pour activité principale la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ; le ramonage.

Cet accord permet de mobiliser, en faveur des salariés en CDI ou de certains sportifs en CDD, la PRO-A pour les certifications visées en son sein, pour des durées d'alternance pouvant aller jusqu'à 18 mois ou 24 mois selon les cas.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans l'hypothèse où la PRO-A ferait l'objet d'une nouvelle réglementation.

### **5.1.2.2** **Le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise**

Les parties signataires considèrent le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.1.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Dans la perspective de favoriser le développement de compétences des salariés dans les TPE/PME, particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dont la taille ne permet pas de disposer des ressources humaines, notamment en fonctions supports, pouvant asseoir de véritables politiques ou plans d'actions de formation, les parties signataires souhaitent qu'une offre de services adaptés soit proposée par l'OPCO, et structurée en lien avec les branches.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en financement ou cofinancement des parcours de formation.

La SPP Propreté propose les taux, montants ou forfaits de prise en charge, et le cas échéant, sur des actions qu'elle jugera prioritaires au regard de la taille de ces entreprises.

### **5.1.2.3** **Le Compte Personnel de Formation**

Les salariés sont informés du dispositif CPF par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel.

*Co investissement*

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié : notamment l'entreprise, l'OPCO de la branche, l'Agefiph, la CNAV...

Le décret d'application n° 2024-394 du 29 avril 2024, a établi un reste à charge pour le titulaire du CPF, reste à charge qui sera automatiquement prélevée lors de l'achat d'une formation sur la plateforme, sauf en cas d'exonération. Le montant du reste à charge est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par le biais d'un arrêté.

Cette participation n'est pas due lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de son employeur ou d'un OPCO.

Eu égard aux ambitions de la branche Propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.1.1.2, les parties signataires considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le montant porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le montant capitalisé peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des deux priorités» définies dans l'article 5.1.1.2, et que les fonds acquis sur le compte CPF s'avèrent insuffisants pour le parcours de formation visé, les parties signataires encouragent les entreprises à envisager deux modalités de co-investissement possibles. Il s'agit :

---

- d'une part, d'apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours de formation visé ;

- d'autre part, de permettre sa réalisation en tout ou partie sur le temps de travail, ce qui induit le maintien de la rémunération.

Le co-investissement de l'employeur est alors pris en compte dans l'entretien professionnel.

Enfin, lorsque l'employeur co-investit le CPF, il est encouragé à veiller sur la cohérence du parcours de formation en lien avec la certification visée proposé par l'organisme habilité à délivrer la formation, notamment en se rapprochant du certificateur.

#### **Mobilisation**

Conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur, le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord express. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit.

L'entreprise notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'entreprise dans le délai requis vaut acceptation.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait notamment sur l'application mobile prévue à cet effet, validée et financée directement par la Caisse des Dépôts et Consignation, opérateur public en charge de la gestion du CPF. Dans ce cas, l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

#### **Accès aux informations**

L'information du montant crédité sur le compte, les formations éligibles ainsi que toute autre information complémentaire ou utile, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit «[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)».

Afin de favoriser l'appropriation de ces outils par les salariés, les parties signataires demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site «[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)», le cas échéant dans le cadre de l'entretien professionnel.

### **5.1.2.4**

#### **Le Compte Personnel de Formation de Transition Professionnelle (ou projet de transition professionnelle)**

Les parties signataires rappellent que la Branche peut accueillir des salariés en reconversion professionnelle.

Conformément à l'article L. 6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié, sauf cas particuliers, doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le Conseil en Evolution Professionnelle.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou Transition Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par cette commission qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

### **5.1.2.5**

#### **Le Conseil en Evolution Professionnelle**

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.



---

*Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.*

*L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.*

*Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :*

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;*
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;*
- France Travail ;*
- l'Association pour l'emploi des cadres ;*
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.*

*Les salariés sont informés du Conseil en Evolution Professionnelle, par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel. Cette dernière peut présenter à cette occasion le site public «Mon Conseil en Evolution Professionnelle» (<https://mon-cep.org/>).*

*À la remise du formulaire de liaison, une information est également faite sur ce dispositif.*

*Par ailleurs et afin d'assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur OPCO, d'assurer la diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du Conseil en Évolution Professionnelle ainsi qu'à toute instance participant au Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).*

#### **5.1.2.6**

##### ***La Validation des Acquis de l'Expérience***

*Les salariés sont informés du dispositif la VAE par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel.*

*Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l'expérience en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle, d'un bloc de compétences ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).*

*Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d'accès pour l'acquisition des certifications de la Branche Propreté, notamment Cléa contextualisé propreté ainsi que ses CQP/TFP.*

*Conformément à l'article 5.3.1.1, dans la perspective d'ouvrir la VAE à un plus grand nombre de personnes, particulièrement les salariés en poste, tout en maintenant le niveau d'exigence et de qualité des certifications professionnelles délivrées par la branche, les parties signataires ont rénové le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche pour la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, s'agissant de publics de premiers niveaux de qualification.*

*Dans cette même perspective et compte tenu des publics ciblés, les parties signataires souhaitent que l'accompagnement à la recevabilité puisse être intégrée dans l'autorisation d'absence pour congé VAE et donne accès à son financement.*

*Afin de donner au candidat salarié le temps nécessaire à la préparation de son épreuve de validation, la durée maximale du congé de VAE est portée à 48 heures.*

*La loi n° 202222-1598 du 21 décembre 2022 instaure un accès universel à la VAE. Ainsi, toute personne de toute expérience en lien avec la certification visée peut bénéficier de la VAE et donc de la certification.*

#### **3 Le rôle des architectes accompagnateurs de parcours**

*Dès leur inscription, les candidats peuvent demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé, assuré par un architecte accompagnateur de parcours (AAP). Ce dernier, choisi par le candidat parmi une liste mise à disposition sur le portail France VAE, est chargé de conseiller le candidat et de l'aider à identifier les formations complémentaires nécessaires à la validation de ses acquis. Les AAP deviennent ainsi le maillon essentiel de la démarche VAE. Ces AAP peuvent être soit généralistes, soit de filière, soit de branche.*

*Les parties signataires souhaitent que les organismes de formations habilités par l'OC propreté pour dispenser les formations aux certifications de la branche soit fortement incités à s'enregistrer en tant qu'AAP de branche auprès de France VAE pour les niveaux de certifications qu'ils mettent en œuvre. À cet égard, ils demandent à l'OC propreté d'organiser des sessions d'information régulière sur le dispositif à destination des organismes de formations habilités afin de garantir une présence territoriale d'AAP susceptible de permettre le déploiement de la démarche VAE.*

#### **5.1.2.7**

##### ***Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation***

*Le Compte Épargne Temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article*

---

6.5 de la présente Convention Collective Nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du Compte Épargne Temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

### 5.1.3

#### **Une contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation**

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle au titre de l'exercice N exigible au 28 février de l'année N + 1 égale à 0,5 % de la masse salariale annuelle brute de l'année N – 1 telle que déclarée pour la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propriété et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche.

Les parties signataires peuvent décider de confier la collecte de cette contribution conventionnelle à l'OPCO compétent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La contribution conventionnelle permet notamment la prise en charge de tous les frais attachés aux actions concourant au développement des compétences et des qualifications, particulièrement : coûts pédagogiques, accompagnement à la recevabilité de la VAE, rémunération, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification.

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée Propreté (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle.

Sera également disponible pour les entreprises au titre de l'année N le budget des fonds affectés aux autres actions. Ce budget est accordé sur la base de la collecte de la contribution conventionnelle sur MS N – 1 exigible au 28 février N.

Au 31 décembre de l'année N, les fonds non engagés en année N seront réaffectés au cours de l'exercice N + 1 aux priorités définies ci-dessus

À titre transitoire, les budgets 2025 dédiés aux autres actions peuvent être engagés du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 31 mars 2026. Ainsi au 1<sup>er</sup> avril 2026, les fonds qui n'auraient pas été engagés seront réaffectés au cours de l'exercice 2026 aux actions prioritaires.

À partir du budget 2026, les fonds affectés aux autres actions peuvent être engagés du 1<sup>er</sup> janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026. Ainsi, les fonds qui n'auraient pas été engagés au 31 décembre 2026 seront réaffectés au cours de l'exercice 2027 aux actions prioritaires.

Les parties signataires peuvent également décider d'autres parcours de formation prioritaires éligibles à ce financement conventionnel dédié, en plus des priorités définies dans l'alinéa ci-dessus, en fonction des besoins de la branche. Dans ce cas, ils en établissent la liste et en définissent les modalités d'accès, au sein de la CPNEFP Propreté.

Il est rappelé que la gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle fait l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le recouvrement de la collecte et la mission de gestion des fonds feront l'objet d'une convention entre la CPNEFP Propreté et l'opérateur de compétence afin de déterminer notamment le service associé à cette gestion, les coûts afférents au recouvrement de la collecte et à la gestion des fonds. Il appartiendra à l'OPCO de mettre en place une comptabilité analytique permettant de justifier des coûts.

Les fonds de la collecte doivent être placés sur un compte bancaire dédié.

L'OPCO communiquera mensuellement au secrétariat de la CPNEFP Propreté un état des engagements des actions prioritaires (engagements, nombre de stagiaires, nombre d'heures de formation ...)

En outre chaque année l'OPCO fera parvenir à la CPNEFP Propreté le montant disponible pour les actions prioritaires tenant compte notamment des annulations sur exercices antérieures et des reliquats de collecte à affecter

---

aux actions prioritaires.

#### **5.1.4**

#### ***La spécificité des situations et des publics***

##### **5.1.4.1**

##### ***Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes***

Le secteur de la Propreté est un secteur particulièrement féminisé, avec une représentation différente femmes-hommes selon les niveaux de qualification. Ainsi, les femmes sont très majoritaires parmi les agents de services avec un taux de 69 %, d'employés (77 %) et de maîtrise administrative (78 %) ; elles sont à parts égales parmi les chefs d'équipes (51 %), et les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (56 %) et de cadres (65 %).

Afin de permettre une représentation plus équilibrée, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller :

- à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel,
- à prendre en compte la proportion de salariés femmes pouvant accéder à un emploi classifié à un niveau supérieur,
- à tenir compte dans l'organisation des formations de la particularité de l'organisation des chantiers et du cumul d'emplois des salariés,
- à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers,
- et par conséquent à augmenter le départ en formation des femmes pour leur permettre d'obtenir une reconnaissance de leurs qualifications, et d'accéder également à des postes où elles sont sous représentées, par exemple les postes à responsabilité.

##### **5.1.4.2**

##### ***La formation des salariés multi employeurs***

Le secteur de la Propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les parties signataires demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation, et cela quelle que soit sa durée et ses modalités.

Dans le cas où le salarié bénéficie d'une action concourant au développement de compétences et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié. Ces dernières permettront ainsi la réalisation de l'action ou du parcours de formation.

Il en va de même quand le salarié est à l'initiative de sa formation et que la formation se déroule sur temps de travail.

##### **5.1.4.3**

##### ***La formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites***

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPNEFP Propreté mènera une réflexion en lien avec l'OPCO afin de déterminer les modalités communes de mobilisation de ce dispositif (parcours-type, formation ...).

##### **5.1.4.4**

##### ***Les salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme et les salariés allophones***

Le secteur de la Propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme ou être des salariés allophones. L'analphabétisme est l'incapacité ou la difficulté à lire, écrire, compter, le plus souvent par manque d'apprentissage. Il se distingue de l'illettrisme, terme utilisé en France quand la personne a été scolarisée en français mais que cet apprentissage n'a pas conduit à la maîtrise de la lecture et de l'écriture ou que cette maîtrise a été perdue.

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme et de l'illettrisme relève de la responsabilité des Pouvoirs Publics et des collectivités territoriales, les parties signataires souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former, la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques existantes sur les territoires. Les parties signataires rappellent

---

que le dispositif de la branche, la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 prévoit en son article 23 que, pour les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine et engagés dans un parcours de formation linguistique visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret, les actions permettant la poursuite de celui-ci constituent un temps de travail effectif, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État, et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur pendant leur réalisation.».

Les Partenaires Sociaux poursuivront leurs démarches afin qu'un dispositif Propreté soit élaboré afin de permettre aux salariés d'obtenir une certification qui réponde aux dispositions légales et réglementaires.

#### **5.1.4.5**

##### ***Les travailleurs en situation d'handicap***

Les organisations signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation en vigueur, de privilégier l'emploi des personnes en situation d'handicap et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

Depuis 25 ans, un partenariat avec l'AGEFIPH a permis de développer l'emploi et la formation des travailleurs en situation d'handicap au sein des entreprises de propreté. Les parties signataires entendent poursuivre ce partenariat via leur opérateur de compétence avec l'AGEFIPH notamment sur les axes suivants :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes en situation d'handicap,
- de contribuer à l'intégration des personnes en situation d'handicap, particulièrement par la voie de l'alternance en développant des actions spécifiques, notamment en termes de modalités d'accueil adaptées en entreprise, de formation, de sensibilisation et d'implication des CFA à cette thématique, notamment en direction de l'ensemble des apprentis ; la branche poursuivra ses efforts en ce qui concerne les apprentis en situation d'handicap en essayant de dépasser le taux actuel de 3.5 %,
- de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation d'handicap en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation et de faciliter le lien entre le référent handicap de l'entreprise et l'AGEFIPH
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs en situation d'handicap, notamment pour les seniors, et particulièrement le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la Propreté constitue une priorité.

Par ailleurs, l'OC Propreté poursuivra son accompagnement des évaluateurs CQP/TFP de la branche concernant l'évaluation et l'accueil des candidats en situation de handicap et continuera à s'assurer de leur mise en conformité concernant leurs obligations.

#### **5.1.4.6**

##### ***L'information et la formation dans les TPE et PME***

L'accès à la formation des salariés des TPE et PME est souvent plus difficile à organiser notamment par manque de temps et d'appropriation des dispositifs. Ainsi, la réforme de la formation professionnelle engagée par la loi du 5 septembre 2018 a donné aux Opérateurs de compétences plusieurs grandes missions, dont le développement de la formation auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires demandent à l'Opérateur de Compétences d'intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche et sur toute modalité innovante. Le maillage territorial de l'OPCO constituera, à cet égard, une force de développement.

Il est en outre demandé à l'OPCO de renforcer la collaboration entre les référents propreté implantés sur les territoires et en charge du conseil auprès des TPE et PME avec les référents grands comptes d'AKTO afin de d'organiser des sessions de formation inter-entreprises en ce qui concerne notamment les CQP/TFP Propreté et MCCP/CléA contextualisé Propreté et répondre ainsi aux besoins des entreprises et des salariés.

### **5.2**

#### ***Les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion professionnelle***

##### **5.2.1**

##### ***La politique d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle***

---

### **vers les dispositifs de la branche**

*La branche se mobilisera sur les dispositifs favorisant l'orientation et l'intégration des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.*

#### **5.2.1.1**

##### ***L'attractivité de la branche***

*Les parties signataires encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'une alternance de qualité.*

*Elles souhaitent développer leur action dans trois directions :*

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire, les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi, et ce par le biais notamment de la mobilisation de partenariats (ex : Cité des métiers ...).*
- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés ou certifiés pour les entreprises de la branche.*
- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un titre ou un diplôme par l'apprentissage.*

*Dans ce cadre, elles insistent sur la large diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté auprès de tous les opérateurs qui agissent sur l'information et l'orientation des publics, et en confient la réalisation à leur OPCO.*

#### **5.2.1.2**

##### ***Le développement de l'insertion par la voie de l'alternance***

*Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les parties signataires rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les parties signataires privilégieront l'accès aux CQP/TFP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance.*

*Les parties signataires ambitionnent de développer plus amplement cette voie, en se fixant un objectif de 7 600 contrats en alternance signés en 2026 (3 700 contrats de professionnalisation signés et 3 900 contrats d'apprentissage signés - données AKTO).*

*Il s'agira d'ailleurs de développer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en lien avec l'OPCO.*

*Les parties signataires fixent un objectif de 350 formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage par an d'ici fin 2026.*

*Un point annuel sera effectué en CPNEFP Propreté sur l'évolution du nombre de contrats en alternance et de formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage.*

#### **5.2.1.3**

##### ***Des passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels***

*Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté», ou du socle de connaissances et de compétences, CléA. Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE). Le financement de ces formations est assuré par France Travail et/ou les conseils régionaux*

*Les parties signataires rappellent que, le secteur de la Propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent pas un prérequis pour l'accès à l'emploi, mais c'est une forte recommandation considérant la sécurisation de leur trajectoire professionnelle.*

#### **5.2.1.4**

##### ***Les publics de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation***

*Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : Titre professionnel Agent de propreté et d'Hygiène, CAP Agent Propreté Hygiène qui devient le CAP Propreté et prévention des biocontaminations à partir de septembre 2025, BAC Pro Hygiène Propreté Stérilisation, BTS Métiers des Services à l'Environnement, TFP TCN 6 «Responsable Développement et Qualité Hygiène Propreté et Services» ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.*

---

*L'apprentissage est la voie de formation diplômante ou certifiante privilégiée pour les jeunes, visant un titre ou un diplôme, pour se préparer aux métiers du secteur de la Propreté et services associés.*

*Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes, d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes.*

*Les parties signataires rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.*

#### **5.2.1.5 Les GEIQ Propreté**

*Les Groupements d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) de la Propreté, avec leurs multiples implantations territoriales, sont des entités créées et pilotées par des entreprises de propreté permettant d'insérer et qualifier des personnes via les dispositifs de l'alternance.*

*En lien avec les opérateurs de la branche Propreté, les GEIQ Propreté organisent les parcours de formation, accompagnent les personnes, font le lien avec les entreprises, pour préparer leur insertion durable. Les GEIQ de la propreté sont labellisés annuellement par la fédération des GEIQ et font l'objet d'une reconnaissance par l'État.*

*En cela, les GEIQ de la propreté doivent participer activement à la politique de la branche visant le développement durable de l'insertion, notamment de publics éloignés de l'univers professionnel via en particulier les contrats de professionnalisation ayant pour objectif les CQP/TFP de la Propreté.*

#### **5.2.1.6 Les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et la fonction tutorale**

*Pour faciliter l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises faciliter et accompagner le développement de compétences et qualifications des salariés, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.*

*Elles recommandent aux entreprises de former leurs tuteurs et maîtres d'apprentissage à cette mission, de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Il est rappelé que l'article D. 6325-8 du code du travail prévoit que l'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former et que l'article L. 6223-8 prévoit que l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.*

*Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs ou maître d'apprentissage tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, lorsque la formation vise un CQP/ TFP de la branche, un diplôme de la filière Propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la Propreté (Groupement d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. La CPNEFP Propreté, pourra proposer les modalités et montants de prise en charge à la Section Paritaire Professionnelle et/ou l'Opérateur de Compétences de la branche, qu'elles pourront réviser en tant que de besoin.*

*Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes et qualifiantes de la branche.*

*Les parties signataires considèrent que les salariés âgés de plus de 50 ans, compte tenu de leur grande expérience professionnelle, constituent une priorité d'accès à la formation visant les missions de tuteurs.*

*Les missions du tuteur ou du maître d'apprentissage sont les suivantes :*

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat en alternance ;*
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;*
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire;*
- assurer la liaison avec le CFA ou l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;*
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.*

*Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompagnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de deux personnes maximums par tuteur opérationnel salarié.*

## 5.2.2 Le développement de l'apprentissage

### 5.2.2.1 L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage des métiers spécifiques des entreprises de propreté pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises.

Ces barèmes s'appliquent si les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté, c'est-à-dire les diplômes, titres, et TFP visés par l'article 5.2.1.4 du présent accord. Ces barèmes s'appliquent à partir des nouveaux contrats dont l'exécution a débuté à partir de l'extension de l'accord, soit à la date de parution au JO de l'arrêté d'extension.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
- 18 ans	40 %	50 %	65 %
18/20 ans	55 %	65 %	80 %
21/25 ans	70 %	80 %	85 %
26 ans et +	100 %	100 %	100 %

Pour les jeunes de 16 à 25 ans inclus, tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé pour chaque année d'apprentissage, ou du SMIC s'il est supérieur.

Pour les jeunes de 26 ans et plus, 100 % du revenu minimum hiérarchique correspondant à l'emploi occupé ou 100 % du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage

En conséquence, à défaut de viser les métiers spécifiques de la propreté, les minima applicables à l'apprentissage seront ceux fixés par la réglementation en vigueur.

### 5.2.2.2 Le soutien au développement de l'apprentissage et aux CFA Propreté

Les parties signataires encouragent l'ensemble des CFA publics et privés mobilisés sur les métiers de la propreté à poursuivre et amplifier le développement de l'apprentissage.

Ils s'accordent sur le principe de l'élaboration d'un coût au contrat (ou Niveau de Prise En Charge - NPEC), comme précisé par la loi, qui prenne en compte les besoins en fonctionnement, en équipement et investissement, notamment selon les besoins complémentaires d'accompagnement social et pédagogique dont ont besoin les jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour assurer leur réussite dans l'alternance, ainsi que de la mobilité dans le cadre du cursus pédagogique.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux règles définies par France Compétences, la CPNEFP Propreté établira les niveaux de prise en charge de l'Opérateur de compétences sur la base d'un forfait annuel par diplôme et par titre portant sur les métiers propreté principalement.

Conformément au cadre légal, les investissements amortissables sur plus de trois ans sont exclus des éléments constitutifs du coût au contrat.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des Pouvoirs Publics (collectivité, régions, ...) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L. 6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

---

### 5.2.3 *Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois*

#### 5.2.3.1 *Le public*

*Le contrat de professionnalisation est ouvert :*

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche,*
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à France Travail, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,*
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1*

#### 5.2.3.2 *La durée du contrat*

*L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.*

*La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, aux demandeurs d'emplois en recherche d'emploi depuis plus d'un an, ainsi qu'aux bénéficiaires de divers dispositifs sociaux, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.*

*En ce sens, les parties signataires conviennent de trois exceptions :*

- a - le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;*
- b - le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;*
- c - le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, en particulier lorsque des modules complémentaires sont nécessaires à l'exercice du métier.*

#### 5.2.3.3 *La durée de la formation*

*Les parties signataires considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures. L'article L. 6325-14 prévoit qu'un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.*

*La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :*

- a - Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;*
- b - Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;*
- c - Pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;*
- d - pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ propreté.*

*Les parties signataires rappellent que les parcours de formation doivent être adaptés aux besoins pédagogiques et environnementaux de l'apprenant et rappellent par conséquent l'importance de son positionnement.*

#### 5.2.3.4 *Les forfaits horaires*

*Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'Opérateur de compétences de la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.*



---

Le forfait de prise en charge financière par l'Opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, est de :

- pour les CQP/TFP de la propreté : 25 €/heure HT
- pour les contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ Propreté quel que soit le niveau et le public : 34 €/h HT
- pour CléA contextualisé Propreté : 30 €/heure HT
- pour CléA numérique ou interprofessionnel : 20 €/heure HT
- pour les formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 25 €/heure HT
- pour tous les autres cas : 15 €/heure HT.

Dans le cas du suivi d'un premier parcours visant un CQP ou un TFP de la Propreté, s'ajoute un forfait pour les bilans de pré-positionnement et positionnement obligatoires de 100 € HT, pour les CQP/TFP chef d'équipe et CQP chef de site et CQP responsable de secteur, ce forfait est de 150 € HT.

Le forfait pour l'évaluation des CQP/TFP propreté est de 550 € HT pour une certification entière. Ce forfait est de 275 € dans le cas d'une évaluation par bloc.

Pour CléA contextualisé Propreté s'ajoutent :

- un forfait Bilan de positionnement de 180 € HT
- un forfait Évaluation en amont de 600 € HT
- un forfait Évaluation en aval (si mis en œuvre) : 300 € HT

Ces prises en charge sur l'alternance pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la propreté et s'entendent dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCO.

### 5.3

#### **La certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels**

#### 5.3.1

##### **Les Certifications délivrées par la branche Propreté et services associés**

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle des salariés en poste est la priorité. Le cadrage financier en sera donc contrôlé régulièrement par la CPNEFP Propreté et la SPP Propreté. Rappelant la nécessité de recrutement et d'insertion par l'emploi et la formation, ils accèdent aux transformations des CQP en TFP pour s'ouvrir à l'apprentissage. Il s'agira de s'assurer que le passage des TFP via la formation professionnelle continue pour les salariés reste à un niveau élevé, un suivi régulier sera effectué en SPP Propreté et CPNEFP Propreté.

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche propreté obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur, l'objectif est de 4540 candidats aux CQP/TFP Propreté par an en 2026 (données OC au 31 décembre 2026) dont 2590 via les contrats de professionnalisation et 1590 via les formations dédiées pour les salariés déjà présents en entreprise.

Pour les certifications de la Branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple Agent Machiniste en propreté, Agent d'Entretien et Rénovation en Propreté, Chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance.

En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

La certification professionnelle au sein de la branche se définit principalement par l'existence de la filière de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des Titres à finalité professionnelle (TFP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP/TFP, la rénovation des CQP/TFP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la Propreté.

Conformément à la loi, les certifications de la branche sont dorénavant organisées en blocs autonomes. Les parties signataires rappellent cependant leur attachement au passage des certifications dans leur intégralité, seules à même d'apporter aux candidats un niveau de qualification reconnu.

Les parties signataires souhaitent faire évoluer les CQP en TFP afin de permettre à des publics et en particulier

les jeunes de bénéficier, notamment via l'apprentissage, d'un parcours adapté dans un environnement éducatif propre à accompagner et sécuriser leurs parcours. C'est pourquoi, chaque CQP de la filière peut être transformé en un TFP équivalent sur décision des partenaires sociaux. Il sera précisé pour chaque TFP de la profession «métier qualifié propreté». Les anciens titulaires du CQP conservent les mêmes bénéfices attachés à la certification que les nouveaux titulaires du TFP correspondant. Le CQP et son TFP correspondant sont rigoureusement identiques à tout point de vue, qu'il s'agisse du métier visé, du périmètre des bénéficiaires potentiels, de l'objectif dans les parcours professionnels, des référentiels, des modalités d'évaluation et de certification, du positionnement dans la classification des emplois, etc. Ils ne diffèrent que sur un point : le CQP n'est pas à ce jour réglementairement éligible à l'apprentissage, alors que le TFP l'est, en tant que titre enregistré au RNCP ; l'éligibilité est identique sur tous les autres dispositifs.

Les CQP et TFP sont l'un des moyens privilégiés pour l'ensemble des salariés d'évoluer professionnellement et d'acquérir des compétences et des qualifications au sein de la profession.

La CPNEFP Propreté reste l'instance certificatrice pour les CQP et est co-certificatrice avec l'OC propreté pour les TFP.

Afin de promouvoir auprès des salariés, l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences et qualifications développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

### 5.3.1.1 Les CQP/TFP

#### I. La filière de CQP/TFP existante

La filière actuelle est constituée des CQP et/ou TFP suivants :

- agent machiniste en propreté (AM),
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP),
- chef d'équipe en propreté (CEP),
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV),
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),
- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI),
- chef de site (s) (CS),
- responsable de secteur (RS)

Les salariés titulaires d'un titre ou d'un CQP/TFP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au titre ou CQP obtenu ci-après.

- ASCS (Agent de service confirmé spécialisé) avec le CQP/TFP agent machiniste en propreté (AM),
- AQS1 avec le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),
- ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV),
- CE1 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté (CEP),
- CE2 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI),
- MP1 avec le CQP/TFP chef de site (s) (CS),
- MP3 avec le CQP/TFP Responsable de secteur (RS).

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires ont attribué un niveau, relatif à la nomenclature européenne à chaque CQP/TFP de la propreté, comme suit :

Certifications Propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AM	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3

Certifications Propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5

Les parties signataires rappellent que l'avenant n° 20 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois a prévu notamment en son article 3 une évolution facilitée de l'ASC (Agent de Service confirmé) avec l'étude en priorité, avant tout recrutement externe, de la candidature des ASC de l'entreprise à un poste relevant de l'échelon ASCS (agent de service confirmé et spécialisé), lorsque ces salariés ont notamment suivi une formation ASCS dont le référentiel de compétences a été définie par la CPNEFP Propreté du 8 février 2023.

## II. Le cadre de référence des CQP/TFP

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L. 6113-4 ou 6 du code du travail.

Trois types de référentiels structurent leur contenu : un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, le titulaire du CQP/TFP agent machiniste classique peut s'orienter vers le CQP/TFP chef d'équipe en propreté ou vers le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté. Il pourra bénéficier de parcours plus courts et d'exemptions de certaines évaluations de blocs dans les deux propositions d'orientation, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés selon les cas au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement.

## III. L'accès aux CQP/TFP de la Propreté

Les CQP/TFP de la branche Propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la Validation des Acquis de l'Expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la ProA, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP.

Toute personne, y compris des demandeurs d'emploi et des salariés d'une autre convention collective, peuvent accéder aux CQP/TFP de la propreté.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque candidature aux CQP/TFP de la Propreté.

Le cadre des réformes successives, et particulièrement celle issue de la loi du 5 septembre 2018, amène les entreprises de 50 salariés et plus à financer la totalité des actions du plan de développement de compétences de leurs salariés, sur la conventionnelle et leurs seuls fonds propres. Ainsi, pour encourager les entreprises à investir et développer l'accès aux CQP/TFP pour un plus grand nombre de salariés, et pour permettre aux salariés de se saisir de leur trajectoire professionnelle dans le cadre du CPF, les parties signataires souhaitent que les parcours de formation visant les CQP/TFP soient au plus près des besoins des apprenants. Aussi chaque parcours de formation doit faire obligatoirement, conformément à la demande des parties signataires, l'objet d'un bilan pré-positionnement et d'un bilan de positionnement en amont, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités.

## IV. Le financement des CQP/TFP

Dans la branche Propreté : lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente Convention Collective Nationale, son financement se réalise par l'employeur notamment, dans le cadre de ses fonds propres et des financements de l'OPCO désigné par la branche. Il s'agit notamment : des fonds issus de la contribution conventionnelle, particulièrement ceux consacrés aux priorités de la branche conformément à l'article 5.1.4 du présent accord ; pour les entreprises de moins de 50 salariés, prioritairement des fonds issus de l'article L. 6332-3 2° du code du travail ; des fonds de la section financière « alternance » de l'OPCO pour le contrat de professionnalisation, la ProA, le contrat d'apprentissage (ce dernier pour les seuls

---

TFP) ; de tout autre dispositif de financement de la formation destiné aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non-salariés.

Il appartiendra à l'OPCO de rechercher et mobiliser toutes ressources afin de financer ou cofinancer l'accès aux CQP/TFP quels que soient le dispositif mobilisé et la taille de l'entreprise.

#### *V. Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP/TFP, y compris VAE*

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'Organisme Certificateur, par une commission d'évaluation respectant les modalités définies par décret.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP Propreté à l'Organisme Certificateur Propreté.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP Propreté qui est le jury de délivrance des CQP/TFP. Le jury délivre tout ou partie des blocs de compétences de la certification. Dans le cas d'une validation partielle, ou d'un parcours de formation ou de VAE qui ne vise qu'une partie des blocs du CQP/TFP, les blocs validés sont acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc est celle figurant dans la fiche RNCP dans la rubrique «Date d'échéance de l'enregistrement».

La gouvernance des CQP/TFP est rappelée en annexe 1.

#### *VI. Le recours contre la décision de la CPNEFP Propreté*

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP Propreté, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de la CPNEFP Propreté via l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'Organisme Certificateur Propreté instruit ces demandes et saisit la CPNEFP Propreté, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'Organisme Certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

### **5.3.1.2**

#### ***Le certificat relatif à la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret***

Les parties signataires se sont engagées depuis une vingtaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la «maîtrise des écrits professionnels», dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les parties signataires ont construit un parcours de formation certifiant, la «maîtrise des compétences clés de la propreté» (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la Propreté.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail et qui se dénomme CléA.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, français langue étrangère, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les parties signataires ont souhaité l'articuler avec le certificat «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent du socle CléA. La contextualisation de CléA au secteur de la Propreté a intégré la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de CléA. En ce sens, les parties signataires par le biais de leur organisme certificateur ont enregistré la MCCP au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail.

Les parties signataires souhaitent que soit communiquée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences CléA aux salariés qui ont acquis le Certificat MCCP.

Par ailleurs, les parties signataires fixent les objectifs suivants :

- Pour la MCCP : 700 candidats en 2026 (données OC au 31 décembre 2026)

- Pour CléA contextualisé propreté : 200 candidats en 2026 (données OC au 31 décembre 2026)

Un point annuel sur l'évolution sera effectué en CPNEFP Propreté.

---

### 5.3.2

#### *Les passerelles avec les autres certifications et les mobilités internes entre fonctions*

#### 5.3.2.1

##### *Les passerelles avec les autres certifications*

Conformément à l'article L. 6113-7 du code du travail et dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

La CPNEFP Propreté, en lien avec l'OC Propreté, effectuera une veille pour identifier de nouvelles correspondances à mesure que de nouvelles certifications sont enregistrées et afin que ces correspondances soient communiquées à France compétences.

#### 5.3.2.2

##### *Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA Propreté*

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la Propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP/TFP Propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

#### 5.3.2.3

##### *Certifications professionnelles interbranches*

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP Propreté devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la Propreté.

#### 5.3.2.4

##### *Les mobilités professionnelles internes entre les fonctions*

Les perspectives de mobilité interne entre les fonctions permettent de maintenir des salariés avec de l'expérience au sein des entreprises de propreté et constituent pour les salariés des éléments de motivation, de fidélisation et de perspectives d'évolution ou de reconversion.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises fassent la promotion de la mobilité interne entre fonctions (ex : passage d'un métier relevant de la filière exploitation à un métier de la filière administrative) auprès des salariés en tenant compte des compétences acquises et qu'elles déploient les formations permettant d'accompagner l'évolution des salariés.

### 5.3.3

#### *L'Organisme Certificateur de la branche Propreté*

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un Organisme Certificateur de la Propreté.

#### 5.3.3.1

##### *Le pilotage par la CPNEFP Propreté*

La CPNEFP Propreté est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'Organisme Certificateur Propreté constitue une mission de la CPNEFP Propreté qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'Organisme Certificateur, à l'instar de l'Observatoire Métiers et Qualifications.

La CPNEFP Propreté agissant en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur Propreté a pour objet de :

- décider de la création, rénovation ou de la caducité de Certificats de Qualification Professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation,

- anticiper et préparer le renouvellement de l'enregistrement des certifications de la branche aux registres RNCP ou RS,
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche Propreté,
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche,
- délivrer les Certificats de Qualification Professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre Certificat propre à la branche,
- statuer sur les recours éventuels des candidats,
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP Propreté prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'Organisme Certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

En tant que pilote de la politique de certification de la branche, les parties signataires conviennent qu'elle sera aussi en grande vigilance avec l'OC Propreté, sur la communication déployée par les organismes de formation habilités et sur la cohérence entre les parcours certifiants et les certifications de la branche afin qu'ils soient conformes aux éléments ayant permis leur enregistrement dans l'un des répertoires (RNCP ou RS).

### 5.3.3.2

#### **L'Organisme Certificateur Propreté**

L'Organisme Certificateur de la Propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la Propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les parties signataires de la CCN Propreté.

### 5.3.3.3

#### **Les missions de l'Organisme Certificateur et propriété intellectuelle**

L'Organisme Certificateur de la Propreté a deux grands champs d'actions :

**I. Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :**

- la mobilisation, la formation et le contrôle des évaluateurs ainsi que l'organisation des commissions d'évaluation,
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP Propreté des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la Propreté, ou en vue des recours éventuels,
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation sur délégation de la CPNEFP Propreté. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'Organisme Certificateur,
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP Propreté, au RNCP et au répertoire spécifique mentionnée à l'article L 6313-6 du code du travail, portés par France Compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement,
- la communication des résultats aux candidats
- la transmission des informations nécessaires à France Compétences et à la Caisse des Dépôts et Consignation lorsqu'il y a lieu,
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires.
- la promotion des certifications de la branche

**II. Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP Propreté, il fait des propositions à la CPNEFP Propreté concernant :**

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté,
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'Organisme Certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'Opérateur de Compétences auquel la branche est affiliée. Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP Propreté relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appar-

---

tiennent à l'Organisme Certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L. 6113-4 du code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du Titre «Responsable développement Hygiène Propreté Services», de la Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), ainsi que de la certifications «Animateur Prévention des Troubles Musculo Squelettiques» (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

#### **5.3.3.4**

##### ***Le financement de l'Organisme Certificateur***

L'Organisme Certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP Propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'Organisme Certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'Organisme Certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'Opérateur de Compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'Organisme Certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'Organisme Certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

#### **5.4**

##### ***La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)***

Il est rappelé que la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi afin de satisfaire un besoin de recrutement identifié.

Dans le cadre des POE collectives gérées par l'opérateur de compétence, les Partenaires sociaux via la Section paritaire professionnelle de la propreté définiront leurs attentes dans le cadre de l'élaboration du cahier des charges de l'appel d'offre, ce marché étant désormais soumis au code des marchés publics.

#### **5.5**

##### ***Les moyens de la gestion des emplois et des parcours professionnels***

#### **5.5.1**

##### ***L'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté et Services Associés***

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP Propreté et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP Propreté d'un comité de pilotage de l'Observatoire.

L'Observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...);
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- actualiser, enrichir et promouvoir le Répertoire des compétences,
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à une GEPP de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques «compétences, emploi et formation» au niveau national et régional ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- en lien avec l'organisme certificateur de la branche, conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur GEPP;

- 
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
  - de valoriser les métiers de la Propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L'opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'Observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L'OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

La CPNEFP Propreté agissant en tant que comité de pilotage de l'Observatoire :

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires,
- effectue le suivi et la validation des travaux,
- garantit la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés,
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l'OPCO.

La CPNEFP Propreté se réunit en comité de pilotage de l'Observatoire, au moins une fois par an.

Des réunions spécifiques de la CPNE FP Propreté seront organisées afin de présenter l'état d'avancement des travaux et les résultats.

Les parties signataires souhaitent une évolution de l'observatoire afin de tenir compte notamment de données économiques et sociales.

### **5.5.2**

#### **Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels**

La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques,
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences et leurs qualifications selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

#### **5.5.2.1**

##### **Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de Gestion des emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la Propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et implantation., les parties signataires soulignent que les entreprises disposent d'un outil simple de diagnostic mis à disposition par l'opérateur de compétence destiné à les aider à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en développement des compétences et qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP/TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'OPCO une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

#### **5.5.2.2**

##### **L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son Compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co investissement de ce compte de la part de l'employeur, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il peut se tenir le même jour que l'entretien annuel dès l'instant que les invitations et les comptes rendus sont distincts.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au Code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié



---

qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation, mandat syndical, etc. ...) ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail. Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre du formulaire de liaison visé à l'article 6.2.5. de la CCN. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au Comité Social et Economique (CSE).

Tous les six ans révolus, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années révolues des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.5.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

### 5.5.2.3

#### **Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (article 7 CCN)**

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.5.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1-II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines et l'article 5.5.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci béné-

---

ficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.5.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir les annexe 1 et 3 de l'article 7 de la présente CCN, le «passaport professionnel», avec la mention d'une part, des dates de convocation a(aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisée(s).

#### **5.5.2.4**

##### **Le rôle de l'encadrement**

La GEPP est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

I. L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. À cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

La formation de l'encadrement de proximité (chefs d'équipe, chefs de site...) sur ces dispositifs est une priorité pour les parties signataires

Les parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

Tous les échelons de l'encadrement doivent être impliqués dans le développement de la formation.

#### **5.5.2.5**

##### **Association du CSE**

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives dans le cadre des dispositions légales.

#### **5.6**

##### **Le développement territorial**

#### **5.6.1**

##### **Les contrats d'objectifs et partenariats régionaux**

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification.

---

Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNEFP Propreté doivent être associés à la rédaction des COT (Contrat d'Objectifs Territorial) et/ou COEF (Contrat d'Objectifs Emploi Formation).

### **5.6.2**

#### **Le réseau de proximité de l'OPCO désigné par la branche**

Les parties signataires rappellent que le réseau de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils demandent à l'opérateur de compétence de renforcer son action territoriale auprès des TPE et PME via les conseillers présents sur les territoires et qui sont en lien avec les référents propreté.

Les parties signataires demandent une collaboration plus étroite entre les référents propreté et les conseillers grands comptes de l'opérateur de compétences pour développer notamment les départs en formation comme indiqué dans l'article 5.1.4.6.

Les parties signataires souhaitent la création d'un outil recensant les sessions de formations des actions prioritaires et sollicitent l'OPCO à cet effet.

### **5.7**

#### **Le rôle des instances représentatives et paritaires**

### **5.7.1**

#### **Les instances représentatives et paritaires de l'entreprise**

À défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) porte sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### **5.7.2**

#### **La négociation de branche**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socio-professionnelles ainsi que l'égalité homme-femme et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### **5.7.3**

#### **Le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Propreté (CPNEFP Propreté)**

La CPNEFP Propreté a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

---

La CPNEFP Propreté examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la Propreté sont :

#### **5.7.3.1**

##### **En matière de certification professionnelle**

- Elle est l'instance de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche et co certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (article 5.3.1.1, VI),
- Elle constitue l'instance de pilotage de l'Organisme Certificateur de la branche, conformément à l'article 5.3.3.1.

#### **5.7.3.2**

##### **En matière de financement**

- Concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l'OPCO, et en lien avec la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté de l'OPCO, elle définit les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l'accompagnement :

*m* des contrats de professionnalisation,

*m* de ProA,

- Elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d'apprentissage,
- Concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle,

*m* elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application de l'article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.1.4 ;

*m* Elle définit les modalités de collecte de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires,

*m* Elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d'emplois

#### **5.7.3.3**

##### **En matière de contractualisation avec l'OPCO**

- Elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux Accords de Développements des Emplois et des Compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET, COEF, ...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation,
- Elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'État, prévues à l'article L. 6332-1-II du code du travail,

#### **5.7.3.4**

##### **En matière d'observation, étude et prospectives métiers et qualifications, et d'évaluation**

- Elle fait également fonction de comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers et Qualifications de la Propreté.
- Elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique,

Les Partenaires sociaux souhaitent qu'une réflexion approfondie avec l'ensemble des parties prenantes (organisations de salariés, organisations d'employeurs, chef entreprises, salariés, managers intermédiaires, responsables formation, ...) soit menée afin d'identifier les freins au départ en formation des salariés et déterminer les actions concrètes à mener pour augmenter les départs en formation.

#### **5.7.3.5**

##### **En matière de travaux à conduire**

Elle fait part de ses demandes de travaux à conduire auprès de l'opérateur compétent, l'OPCO ou l'OC Propreté.

La CPNEFP Propreté se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP Propreté, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'Observatoire des Métiers et Qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP Propreté, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'Organisme Certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la Fédération des entreprises de propreté (FEP).

---

## 5.8 *Dispositions financières*

### 5.8.1

#### *La collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage*

Outre le financement direct des actions de formation à destination de leurs salariés conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.
- le cas échéant, le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1, qui concerne les entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 5 % d'alternants ou assimilés.

Ces sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

À l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.

Elles sont destinées au financement (articles L. 6331-2 et L. 6331-4 du Code du Travail) :

- de l'alternance ;
- du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du Compte personnel de formation.

### 5.8.2

#### *Les contributions supplémentaires de la branche Propreté*

Conformément au droit en vigueur, la collecte et le recouvrement de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 sont réalisées par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus,
- le cas échéant, les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

#### 5.8.2.1

##### *Les fonds de la contribution conventionnelle de la Propreté*

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.1.3, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute de l'exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, est collectée par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles. Dans le cas où la contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO, les modalités de collecte sont définies par la CPNEFP Propreté

À l'instar de la CUFPA, la contribution conventionnelle est collectée à terme échu. Ainsi la contribution de l'exercice N est collectée avant le 1<sup>er</sup> mars N + 1. Les budgets alloués N au titre des actions prioritaires et autres actions seraient établis sur la base de la masse salariale connue N - 1.

La franchise de seuil appliquée dans le cadre de la CUFPA pour les entreprises franchissant le seuil des 11 salariés ne s'applique pas pour la contribution conventionnelle.

Dans le cas où cela se révèle nécessaire, un système d'acomptes peut être décidé par la CPNEFP Propreté.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l'objet d'une section financière dédiée à la branche, au sein de l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l'objet de la part de l'OPCO d'une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

---

### 5.8.2.2

#### **Les versements volontaires de l'entreprise**

*Les entreprises pourront verser des fonds à l'opérateur de compétences de la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférant.*

*Ces fonds ne font pas l'objet de mutualisation.*

### 5.8.3

#### **La recherche de fonds complémentaires**

*Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du Plan d'Investissement des Compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.*

*En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente Convention Collective Nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.*

### 5.9

#### **L'opérateur de compétences de la branche**

*Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que la Section Paritaire Professionnelle de la Propreté de l'opérateur de compétence poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche Propreté, comme l'Organisme Certificateur de la Propreté.*

*Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Éducation nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche Propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche poursuive le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective.*

#### **Annexe 1 : La gouvernance de la certification dans la branche de la propreté, pour un CQP et un titre**

- L'organisme certificateur sur le plan formel

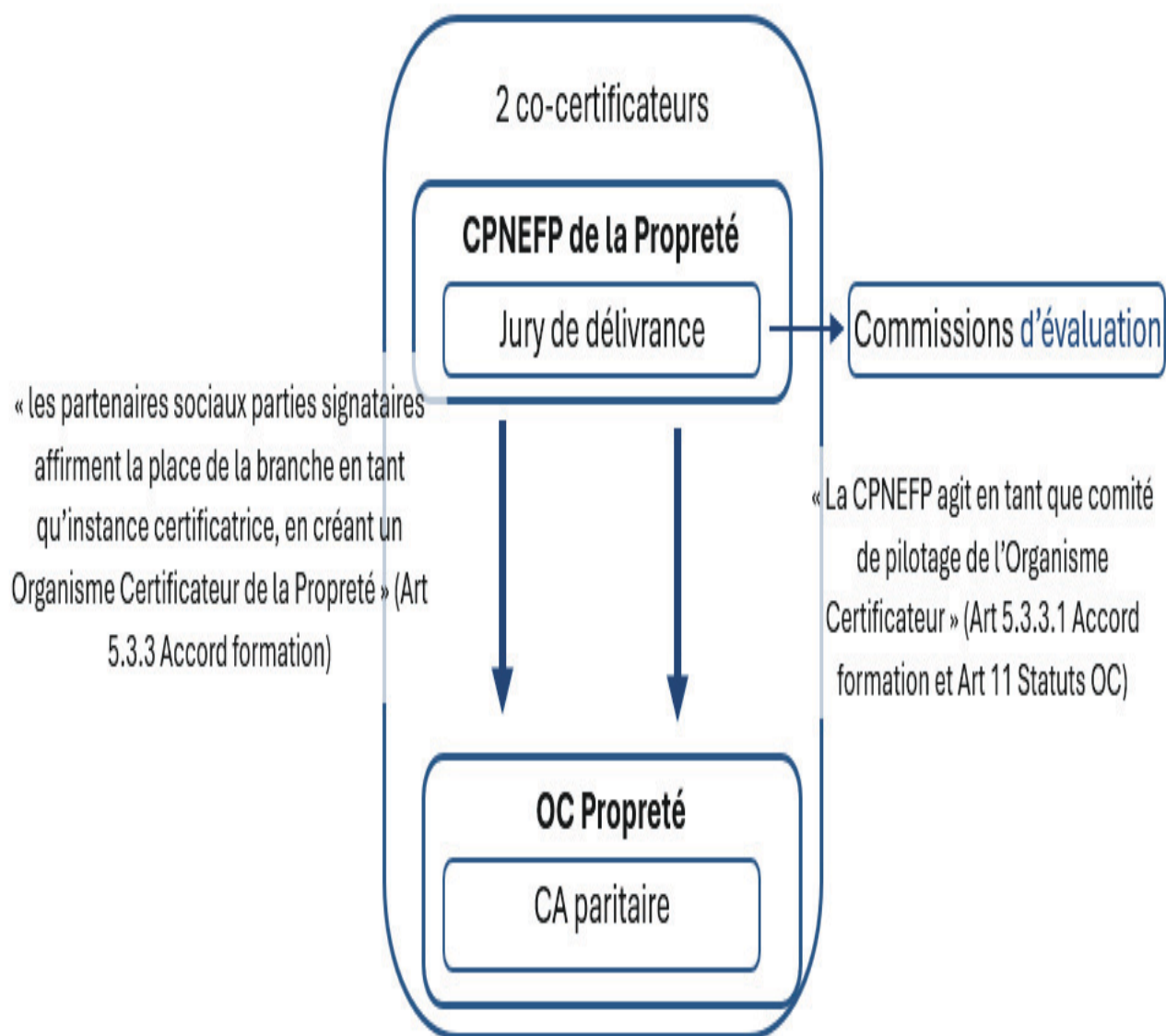
##### **• Pour un CQP**

*Selon l'article L. 6113-4 du code du travail, un CQP est établi par la CPNE (en l'occurrence la CPNEFP de la Propreté) qui en outre détermine la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle, en l'occurrence l'OC Propreté.*

##### **• Pour un Titre désigné «TFP» dans la propreté**

*Un titre est créé par un organisme certificateur légal disposant de la personnalité morale, en l'occurrence l'OC Propreté.*

- L'option de désigner deux co-certificateurs : CPNEFP Propreté + OC Propreté



#### **Annexe 2 : CQP/TFP œuvrants**

Conformément à l'article 5.3.1.1 du présent accord, la branche établit la liste des CQP/TFP dits œuvrants dont le process de validation via la VAE se fait par une mise en situation au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien :

*CQP/TFP Agent machiniste en propreté*

*CQP/TFP Agent d'entretien et de rénovation en propreté*

*CQP/TFP Chef d'équipe en propreté*

*CQP/TFP Laveur de Vitres spécialisé travaux en hauteur*

*CQP/TFP Agent en maintenance multitechnique immobilière*

---

## Article 6. Durée et organisation du temps de travail

### Article 6.1) Le temps de travail

#### 6.1.1- Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

#### 6.1.2- Rémunérations minimales hiérarchiques

La rémunération minimale hiérarchique est déterminée pour chaque catégorie professionnelle de salariés pour 151 heures 67 de travail effectif par mois.

Les présentes dispositions fixent une rémunération horaire et mensuelle en référence à la durée légale de travail et non pas en référence à un travail à la tâche.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications d'emplois<sup>(12)</sup> et ses différents avenants.

*(12) Voir accord sur les classifications d'emplois (annexe 1.1)*

#### 6.1.3- Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 190 heures par an par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36<sup>ème</sup> heure conformément aux dispositions légales.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut-être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement équivalent, conformément aux articles L. 3121-22 et suivants du code du travail.

#### 6.1.4- Organisation du temps de travail

Les partenaires sociaux rappellent la priorité à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel. Cette priorité s'applique dans les conditions et modalités définies par l'article 6.2 de la présente convention.

##### a)- Répartition du temps de travail

La durée de travail à temps plein peut être répartie dans la semaine sous réserve du respect de la durée du repos hebdomadaire prévue par l'article 6.4 de la présente convention.

##### b)- Durée moyenne de travail - Aménagement du temps de travail

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent au salarié lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.

##### • Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut-être calculée par l'employeur en moyenne sur une période d'un semestre civil, pour l'ensemble du personnel ou pour un service ou pour un chantier. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

##### • Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur un semestre civil, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai de prévenance au salarié de trois jours ouvrés. Le délai de prévenance est porté à 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

##### • Modalités de décompte de la moyenne sur un semestre

La durée moyenne de travail est obtenue en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 26 semaines.

Lorsqu'un jour férié intervient pendant le semestre et correspond à un jour ouvré, s'il est chômé, il sera tenu compte du nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié pendant le semestre, le nombre de 26 semaines sera diminué du nombre de semaines de congés payés pris par le salarié.



---

En cas de semaines incomplètes de congés payés, la durée moyenne de travail est obtenue :

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours du semestre considéré par 156 jours ouvrables diminués du nombre de jours ouvrables de congés payés pris par le salarié ;
- et en multipliant par 6 le résultat obtenu.

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant le semestre, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident, des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié les jours considérés.

En cas d'embauche, de transfert du contrat de travail en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention (ex annexe 7), ou de rupture du contrat de travail en cours de semestre, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 26 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans le semestre.

#### • **Rémunération mensuelle moyenne**

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151 h 67 par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (exemple 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans le présent article pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration, sauf dans le cas où à la fin du semestre la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

En cas de rupture du contrat de travail ou de transfert du salarié en application de l'article 7 de la présente convention en cours de semestre, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiquée ci-dessus que le salarié a perçu, pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

#### • **Dépassement de la durée moyenne de travail**

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement, et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin du semestre doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail du semestre civil.

#### • **Chômage partiel en cours de période semestrielle**

Lorsqu'en cours de semestre il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin du semestre, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

#### • **Limite maximale à la durée du travail en cours de période semestrielle**

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Les variations d'horaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine.

#### • **Consultation des représentants du personnel**

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement pour la première fois de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne du travail par semestre. Une information sera donnée à la fin de chaque semestre au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par le présent article.

#### **6.1.5- Dispositions spécifiques à l'encadrement**

Pour les salariés de la filière cadre et les salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5, titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon des modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné.

Si la durée hebdomadaire de travail du salarié cadre ou agent de maîtrise d'exploitation reste identique à celle fixée

avant la réduction du temps de travail, sans payement ni majoration pour heures supplémentaires et avec maintien du salaire par la mise en place d'une ARTT, le salarié bénéficie de 2 jours de repos rémunérés pour réduction du temps de travail par mois complet de travail effectif (hors congés payés).

Le nombre de jours de repos rémunérés est inférieur en cas de mise en place d'une réduction partielle de la durée hebdomadaire du temps de travail du salarié concerné.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne-temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne-temps.

Lorsque la réduction du temps de travail donne lieu à l'accomplissement d'heures supplémentaires, celles-ci sont décomptées et rémunérées conformément aux dispositions des articles L. 3121-10 et suivants du code du travail.

## **Article 6.2) Le temps partiel**

*Mod. par Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT.*

*Mod. par Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Conformément à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi (transcription de l'ANI du 11 janvier 2013) et dans la dynamique de la déclaration relative à la rénovation de l'organisation du temps partiel dans le secteur de la propreté du 17 janvier 2013, de la Conférence de progrès de Caen du 16 novembre 2012 sur le temps partiel, et en tenant compte des dispositions de l'article 6.2 de la présente convention collective nationale sur le temps partiel, les partenaires sociaux décident de consolider et de faire évoluer le dispositif actuel de branche. Il s'agit, en effet, d'un enjeu majeur pour la profession en raison du nombre très important des salariés à temps partiel dans le secteur (75 % des effectifs)<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> cf. rapport annuel édition 2013

La réalité de la branche c'est également celle du salarié multi-employeurs. Cette situation concerne plus d'un salarié sur deux : 53 % du nombre total de salariés<sup>(2)</sup>. C'est une donnée importante de l'emploi à temps partiel. Un grand nombre de salariés réalisent ainsi, du fait du cumul de contrats de travail, au moins 30,3 heures hebdomadaires. Les salariés multi-employeurs, dont l'emploi principal est dans la propreté, occupent pour la plupart un autre emploi dans la propreté (66 %). Afin de prendre en compte ces situations d'emplois multiples, les partenaires sociaux décident d'améliorer la situation des salariés multi-employeurs.

<sup>(2)</sup> source : DADS 2010

Les entreprises de propreté ont initié des expérimentations visant à tester la réalisation des prestations en journée et en continu en présence des usagers des locaux. Ainsi davantage de temps plein et moins d'horaires décalés sont proposés aux salariés.

Dans les présentes dispositions, les partenaires sociaux maintiennent les garanties existantes visant à limiter notamment le travail à temps partiel fractionné et en les faisant évoluer pour les adapter au cadre juridique nouveau. Il est question notamment de la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, du délai de prévenance préalable à la modification des horaires, du nombre et de la durée des périodes d'interruption d'activité, de la rémunération des heures complémentaires et du complément d'heures.

### **6.2.1- Droits des salariés à temps partiel**

«6.2.1.1»- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords professionnels, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein. Des dispositions particulières pour les salariés à temps partiel ont été élaborées par

---

les partenaires sociaux dans l'accord sur la formation professionnelle <sup>(13)</sup>, ainsi que dans l'accord sur le capital temps formation

(13) Intégré dans l'article 5.2 de la présente convention.

(14) et dans le régime conventionnel de prévoyance

(14) Intégré dans l'article 6.5 de la présente convention.

(15)

(15) Intégré dans l'article 8 de la présente convention.

Les salariés à temps partiel entrant dans le cadre de la mensualisation sont rémunérés mensuellement.

Leurs bulletins de paye doivent comporter les mentions définies à l'article R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un complément d'horaire dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Ils sont également prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps plein.

«6.2.1.2»- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Partant du constat que la situation de salariés multi-employeurs est une réalité de branche (un salarié sur deux) et que la gestion des contrats multiples pour les salariés est parfois difficile notamment en terme d'accès à la formation, les parties signataires souhaitent faciliter l'organisation du temps de travail des salariés multi-employeurs.

Dans le cadre de ses obligations professionnelles et de son obligation de loyauté, le salarié informera son employeur des heures effectuées auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs. Selon le principe de réciprocité, à défaut d'information sur les heures de travail effectuées dans le cadre d'un autre emploi, le salarié ne serait pas considéré comme étant multi-employeurs pour l'application de la disposition ci-dessous :

a

Le cumul des heures de DIF pour les salariés multi-employeurs

Les partenaires sociaux, désireux de faciliter les départs en formation au titre du DIF (droit individuel à la formation), offrent la possibilité aux salariés à temps partiel multi-employeurs de cumuler les heures de DIF acquises chez chacun de leurs employeurs afin de bénéficier d'une action de formation plus longue. Cette disposition est réservée au DIF prioritaire, c'est-à-dire financé sur les fonds de la professionnalisation eu égard aux priorités définies par la branche à l'article 5.2.20 de la présente convention collective.

b

La traçabilité des formations suivies par le salarié dans le passeport professionnel

Dans le prolongement de l'article 5.2.26 «la formation des salariés multi-employeurs» et afin de favoriser l'accès à la formation de ces salariés, une information sur les différentes actions de formation réalisées sera effectuée dans le passeport prévu à l'article 3.5 de la présente convention collective sur la prévention des risques professionnels qui sera étendu au domaine de la formation. L'annexe 1 à l'article 3.5 de la CCN est par conséquent modifiée.

Les partenaires sociaux améliorent ainsi l'information de l'entreprise entrante sur les formations professionnelles réalisées par le salarié au sein de l'entreprise sortante.

### 6.2.2- Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel sont régies par l'article 4.1.2 de la convention collective nationale.

Le contrat de travail doit reprendre notamment les mentions prévues à l'article 4.1.3 de la convention collective nationale ainsi que les mentions légales spécifiques au travail à temps partiel.

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 du code du travail et qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail.

### 6.2.3- Congés payés

Afin de permettre la prise d'un congé simultané aux salariés occupés dans plusieurs entreprises classées sous le numéro de code A.P.E. 81.2, les différents employeurs doivent rechercher les moyens d'aligner les dates de prise de congés de leurs salariés sur présentation des justificatifs suivants :

- attestation du nombre d'heures de travail effectuées dans chaque entreprise ;
- attestation des dates de congés accordées par l'employeur principal.

### 6.2.4- Organisation du travail

Du fait des besoins exprimés par les clients, le travail en vacation est une pratique courante en particulier pour les salariés à temps partiel.

---

Afin d'aboutir à terme à limiter le travail à temps partiel fractionné et à faible durée de travail les seuils minima suivants sont définis.

La vacation est définie comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à une heure est payée comme une heure de travail.

«6.2.4.1»- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Durée minimale de travail

Afin d'améliorer les garanties apportées aux salariés à temps partiel tout en tenant compte des contraintes organisationnelles liées aux heures d'intervention chez les clients, à la petite taille de certains sites et afin de conserver la liberté pour les salariés de cumuler plusieurs emplois, les partenaires sociaux conviennent de fixer une durée minimale de travail adaptée aux spécificités du secteur.

Tout en tenant compte des contraintes organisationnelles inhérentes au secteur et confortés par les résultats qui seront émis par le comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel (cf. article 6.2.9), les signataires manifestent leur volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multi-employeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant à la convention collective nationale, la durée minimale de travail est fixée à 16 heures par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (69 h 28 mensuelles), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure en application des articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-4 du Code du travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail.

Il est précisé que pour les contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale de travail est de 16 heures par semaine pour le salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent, afin de sécuriser les contrats de travail conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, que toute demande du salarié de modification de sa durée de travail contractuelle, s'agissant d'un élément essentiel du contrat de travail, et même si cette dernière est inférieure à 16 heures par semaine, nécessitera l'accord de l'employeur.

En contrepartie de la dérogation apportée à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail (24 h par semaine), les partenaires sociaux, conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du Code du travail, mettent en place des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et regroupent les horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières.

a

Des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires :

- contribue à une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle,
- permet au salarié de cumuler plusieurs activités,
- participe à une meilleure prévention des risques professionnels et diminue le risque d'accident,
- rend le secteur plus attractif.

L'horaire de travail est dit régulier s'il se reproduit à l'identique chaque semaine<sup>(4)</sup>. Cela ne signifie pas que chaque jour présente les mêmes horaires mais que les horaires du lundi, par exemple, sont identiques d'un lundi sur l'autre et ainsi de suite. Par conséquent, l'horaire est dit irrégulier s'il varie souvent et s'il est difficilement prévisible.

<sup>4</sup> cf. étude économie et statistiques n° 321-322 de 1999

Les partenaires sociaux soulignent que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers, notamment dans le secteur tertiaire<sup>(5)</sup> et ceci en raison de la nécessaire régularité des interventions chez les clients (bureaux, sanitaires...) qui s'effectuent à des horaires qui se reproduisent à l'identique d'une semaine sur l'autre.

<sup>5</sup> 80 % des salariés ont des horaires fixes : 18 % des horaires variables, 2 % des horaires alternés ; Source : INSEE-Enquête Emploi 2011. Néanmoins, les partenaires sociaux, souhaitant diminuer les situations où les plannings des salariés sont difficilement prévisibles et afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités, allongent le délai de prévenance préalable à la modification des horaires de travail en le portant à 8 jours ouvrés.

Les partenaires sociaux conviennent également d'améliorer le processus de passation des marchés en impliquant le client sur la régularité des horaires et en menant une réflexion conjointe sur :

- le développement des interventions en continu/en journée sur les nouveaux sites,

- 
- la continuité d'intervention entre plusieurs sites de petites tailles situés en proximité géographique,
  - l'évolution des horaires de vacation,
  - la prise en compte des contraintes liées aux horaires des transports publics et aux cumuls d'emplois avant tout changement de l'organisation de travail.

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, il est convenu que sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seront élaborées et signées entre la branche et les représentants des donneurs d'ordre publics et privés dans les 6 mois de l'extension du présent avenant. Ces chartes partenariales auront également pour objectif de promouvoir le travail en journée/en continu afin que les cahiers des charges prennent en compte cette dimension pour favoriser l'augmentation de la durée du travail du salarié.

(Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu) Pour faciliter le cumul d'emplois du salarié, les partenaires sociaux ont modifié tant le contenu que la récurrence des « formulaires de liaison visés » à l'article 6.2.5 (priorité d'accès à un temps plein). « Ceux-ci seront produits deux fois par an » et mentionneront également les souhaits du salarié en termes de répartition des horaires de travail.

b

Le regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières

En raison des spécificités du secteur et des nécessités économiques de l'activité, il est préconisé un regroupement des horaires de travail du salarié sur des demi-journées régulières. Il est rappelé que les horaires dans la profession sont majoritairement réguliers (cf. article 6.2.4.1, a) ce qui facilite le cumul d'emplois (un salarié sur deux est multi-employeurs).

Ce regroupement des horaires de travail du salarié pourra, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités de regroupement différentes, s'opérer sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine, sauf volonté expresse du salarié. La demi-journée comprend un temps de travail rémunéré a minima une heure par vacation. La demi-journée peut comporter deux vacations au maximum, le nombre de vacations étant fixé en fonction de la durée du travail du salarié (cf. article 6.2.4.2, a).

« 6.2.4.2 »- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Le nombre et la durée des périodes d'interruptions quotidiennes d'activité

Les partenaires sociaux conscients des exigences propres à l'activité du secteur du fait notamment des interventions dans des domaines très diversifiés, d'une organisation de la prestation dépendante de la demande du client (horaires décalés le plus souvent ou en continu) confirment l'encadrement du travail en vacation.

Le nombre de vacations que peut effectuer un salarié à temps partiel varie en fonction de son temps de travail induisant des interruptions quotidiennes d'activité pouvant être supérieures à deux heures.

Afin de répondre à l'évolution du cadre légal de l'article L. 3123-16 du code du travail, les partenaires sociaux décident de poser les nouvelles règles suivantes en accordant des contreparties spécifiques aux salariés et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans l'objectif de réduire les plages horaires d'intervention décalée et l'amplitude journalière maximale des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux les fixent en fonction du temps de travail du salarié. Ils définissent les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail. Les amplitudes horaires représentent des bornes de plages de planification des salariés.

a

Limitation du nombre d'interruptions quotidiennes et définition des amplitudes journalières en fonction de la durée du travail

Les partenaires sociaux décident concernant l'amplitude journalière des salariés à temps partiel de supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien pour ces salariés (voir article 6.4.2 modifié par l'article 8 du présent avenant).

Des plages d'intervention dans la journée permettent de répartir la journée de travail : celles-ci sont définies par l'encadrement des vacations dans la journée dont le nombre varie en fonction de la durée du travail fixée au contrat de travail des salariés à temps partiel et réparties de la façon suivante :

— Sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est inférieure à 16 heures par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale sera de 12 heures.

— Sauf volonté expresse du salarié, si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 16 h et 24 h par semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour (1 interruption) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.

— Sauf volonté expresse du salarié, si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 24 h par

semaine, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 3 vacations par jour (2 interruptions) et l'amplitude journalière maximale est de 13 heures.

Soit :

Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :		
Durée hebdomadaire (d) :	Nombre de vacations:	Amplitude journalière maximale :
(d) < 16 h	2 au maximum	12 heures
(d) entre 16 h et 24 heures	2 au maximum	13 heures
(d) > 24 heures	3 au maximum	13 heures

b

Des contreparties spécifiques : suppression de la dérogation au repos quotidien et amélioration de l'indemnité conventionnelle de transport

En contrepartie des dérogations apportées à l'article L. 3123-16 alinéa 1 du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place les contreparties suivantes :

— Réduire l'amplitude journalière maximale à 12 heures pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures par semaine et à 13 heures pour les autres salariés à temps partiel.

— Augmenter l'indemnité conventionnelle de transport en améliorant la règle de proratisation pour les salariés à temps partiel (voir accord sur l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté modifié par l'article 9 du présent avenant).

#### 6.2.4.3- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu)

Dérogation en cas d'application de l'accord fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), intégré dans l'article 7 de la présente convention

Si du fait de l'application des dispositions de l'article 7 fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), le contrat de travail (et/ou ses avenants) d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis à l'article 6.2.4 «Organisation du travail», notamment concernant la durée minimale d'activité, il pourra être dérogé aux dits principes. Ainsi en cas de transfert partiel «Article 7» et concernant le respect de la durée minimale, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis à l'article 6.2.4. «Organisation du travail» devront être respectés.

#### 6.2.5- Priorité d'accès à un emploi à temps plein

«6.2.5.1»- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Les salariés à temps partiel qui souhaitent obtenir un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

Il en sera de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel à l'occasion des réunions périodiques.

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu ; Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu) Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures ou un emploi à temps plein, l'employeur transmet deux fois par an, «un formulaire de liaison» à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. «Ce formulaire de liaison comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié, un modèle de celui-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2.»

(Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu) Par ailleurs, afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les demandes reçues par l'entreprise seront inscrites sur un registre ou un support numérique respectant la chronologique des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté sur ce registre ou ce support numérique les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées, dans «le formulaire de liaison». Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, un

---

bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

Après proposition faite au salarié, celui-ci dispose d'un délai de deux jours ouvrés pour l'acceptation ou le refus du complément d'heures.

Un avenant écrit au contrat de travail précise au salarié la nature du complément d'heures attribué, permanent ou temporaire.

Il est convenu que la possibilité d'accès à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail.

Les emplois vacants dans l'établissement seront proposés aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise qui en font la demande, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure par l'établissement.

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) L'employeur pourra proposer, à défaut d'emploi vacant à temps plein de la même catégorie professionnelle ou d'emploi équivalent, au salarié à temps partiel qui en fait la demande, un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent

6.2.5.2- (Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) Les compléments d'heures

Un complément d'heures, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, ayant pour objet l'augmentation temporaire de sa durée du travail contractuelle.

Un complément d'heures ne peut être conclu, par avenant au contrat de travail, que lorsque la durée du travail de ce complément d'heures proposée au salarié est supérieure à 1/10<sup>ème</sup> de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne sont pas des heures complémentaires.

Par dérogation à l'article L. 3123-17 du Code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

a

Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures

(Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu) Pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures, l'employeur transmet deux fois par an, «un formulaire de liaison» à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. «Ce formulaire» comporte un certain nombre de renseignements et de souhaits exprimés par le salarié, un modèle de «celui-ci figure en annexe 1 du présent article 6.2».

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel ayant la qualification requise, la priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche à l'extérieur par l'entreprise ou l'établissement.

(Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu) Par ailleurs, afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les demandes reçues par l'entreprise seront inscrites sur un registre ou un support numérique respectant la chronologie des demandes. Il doit être imprimable pour permettre un accès papier aux salariés. Il sera également porté sur ce registre ou ce support numérique les suites données par l'entreprise aux demandes exprimées, dans «le formulaire de liaison». Ce registre ou ce support numérique sera accessible aux représentants du personnel. Une fois par an, il sera communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel, un bilan du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites.

b

Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné

Le complément d'heures répond à une demande commune des entreprises pour limiter le recours aux contrats précaires et des salariés afin de compléter temporairement leur durée du travail. Il ne pourra, néanmoins, être conclu plus de 8 avenants par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

c

Rémunération des heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant formalisant le complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

d

Le contenu de l'avenant au contrat de travail formalisant le complément d'heures

Le complément d'heures devra assurer aux salariés des garanties suffisantes. Pour cela, il fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, signé des deux parties et devra comporter, a minima, les mentions suivantes :

— le motif du recours au complément d'heures,

- le nom de la personne remplacée (en cas de remplacement),
  - l'échéance de la période du complément d'heures qui sera exprimée de date à date,
- la garantie pour le salarié du retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de la période du complément d'heures, sauf accord contraire des parties,
- la durée contractuelle de travail durant la période du complément d'heures,
  - la répartition de cette durée du travail suivant les dispositions légales ou conventionnelles,
  - la rémunération mensualisée comprenant le complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées sur la base du taux horaire majoré de 10 %.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf accord contraire des parties.

e

#### Cas de réévaluation de l'horaire de travail

La durée initiale de travail du salarié sera augmentée d'un pourcentage de la moyenne des heures effectuées dans le cadre des avenants au contrat de travail formalisant le complément d'heures et conclus pour surcroît d'activité (à l'exclusion des avenants conclus pour remplacement d'un salarié absent) dans une limite de 8 avenants par année civile et par salarié. Cette réévaluation s'effectuera à la fin de l'année civile dans les cas et suivant les modalités ci-dessous :

- Pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois chacun : réévaluation de 5 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité ;
- Pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins 1 mois chacun : réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité.

Soit :

Durée du complément d'heures (d) conclu pour surcroît d'activité :	Nombre minimum d'avenants :	Réévaluation de :
(d) inférieure à 1 mois	4	5 %
(d) d'au moins 1 mois	2	10 %

#### 6.2.6- Heures complémentaires

Les partenaires sociaux conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et notamment favoriser l'accès au temps plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à temps partiel qui en font la demande ne peut en aucun cas être à l'origine de la remise en cause des contrats de travail des salariés à temps plein existant dans l'entreprise.

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées peut être portée à :

- 1/3 de la durée du travail inscrite au contrat de travail

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu) En application des articles L. 3123-17 alinéa 3 et L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10<sup>ème</sup> de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11 % et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10<sup>ème</sup> et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

(Avenant n° 3 5 mars 2014, étendu) En cas de recours continu pendant deux mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, «sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.»

Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable des dispositions définies à l'article L. 3123-15 du code du travail.

#### 6.2.7- Seuils sociaux

Mod. par Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :



---

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFTD ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

a)- Modalité de décompte des salariés à temps partiel

Institutions désignées (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'établissement, représentants des sections syndicales...) : pour la détermination des seuils d'effectif permettant ces désignations, les salariés à temps partiel seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail.

(Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu) Institutions élues: pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) et de ses commissions, le décompte s'effectue comme suit :

- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 27 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 27 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 27 heures ;
- salariés effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 27 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

(Avenant n° 14, 19 sept. 2018, étendu) Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) et de ses commissions sur celles des accords d'entreprise

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.

b)- Conditions d'éligibilité en cas de pluralité d'employeurs

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne pourront être candidats que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

### **6.2.8- Faciliter l'accès au logement, notamment des salariés à temps partiel**

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu)

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur priorité sur l'attention portée à l'égard des difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, notamment les salariés à temps partiel.

Ils prennent acte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin défavoriser leur accès à l'emploi et de l'ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi.

Pour renforcer les mesures existantes destinées à faciliter l'accès au logement des salariés, il est convenu que les partenaires sociaux de branche se concerteront afin :

— d'étudier les moyens d'orientation des entreprises du secteur assujetties à la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) (entreprises de 20 salariés et plus) vers un ou deux organismes collecteurs (CIL) : cette mutualisation permettrait de répondre plus efficacement aux besoins des salariés de la branche, notamment sur le plan locatif ; Le choix des organismes collecteurs recommandés s'effectuera suite à la délibération de la commission paritaire ;

— de compléter la gamme de services et de prestations apportés par les organismes collecteurs (ex : compléter la garantie LOCA-PASS).

### **6.2.9- Comité paritaire de suivi des dispositions sur le temps partiel**

(Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu)

Les signataires du présent avenant conviennent de mettre en place un Comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel. Ce Comité qui sera mis en place dans les trois mois de l'extension dudit avenant, se réunira une fois par an et aura notamment pour mission de :

commander, recueillir, analyser des données sur le temps partiel dans le secteur (durée minimale moyenne mono et multi-employeurs, durée du travail moyenne inscrite dans les compléments d'heures, dispositif conventionnel de contractualisation des compléments d'heures et des heures complémentaires...) ;

suivre les partenariats avec les représentants des donneurs d'ordre publics et privés ;

---

faire des propositions d'avenants aux dispositions conventionnelles sur le temps partiel.

Le Comité est composé paritairemment. Chaque organisation syndicale représentative désigne, par notification écrite, deux représentants. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Les règles de fonctionnement de ce Comité de suivi (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion.

### **Annexe 1 de l'article 6.2**

*Mod. par Avenant n° 18, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Formulaire de liaison - Période...

Nom : \_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge) : \_\_\_\_

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? oui — non —

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaire : \_\_\_\_

Répartition horaire et nombre de jours de travail souhaités

Horaires quotidiens souhaités : \_\_\_\_

Nombre de jours de travail souhaités : \_\_\_\_

Complément d'heures souhaité

Nombre d'heures maximum souhaité : \_\_\_\_

Période de la journée souhaitée : \_\_\_\_

Période de la semaine souhaitée : \_\_\_\_

Zone géographique souhaitée : \_\_\_\_

Changement d'emploi souhaité

Intitulé du poste, des fonctions

...

Temps plein — Temps partiel —

Zone géographique souhaitée :

... \_\_\_\_

Action de formation souhaitée

...»

### **Article 6.3) Le travailleur de nuit**

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant, dès lors, que les partenaires sociaux ont souhaité adapter les dispositions conventionnelles en vigueur dans la convention collective nationale des entreprises de propreté ;

Considérant que le travail de nuit dans les entreprises de propreté est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client ;

Considérant que l'exercice de la prestation peut se dérouler au sein de toute entreprise, établissement ou organisme ressortissant de tout secteur d'activité et par-là même doit s'adapter aux impératifs liés au secteur et au lieu d'intervention ;

Considérant qu'il est important d'envisager la situation du salarié déclaré travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail ;

Considérant, en application de l'article L. 3122-40 du code du travail, que l'exercice du travail de nuit dans l'entreprise ne doit pas entraver l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de leurs respon-

---

sabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, ni l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation,

Il est convenu ce qui suit :

### **6.3.1- Statut du travailleur de nuit**

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Est également travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit.

### **6.3.2- Repos compensateur attribué au travailleur de nuit**

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur de 2 % du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

### **6.3.3- Durées maximales**

La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et, par dérogation, peut être portée à 10 heures à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation soient accordées aux salariés concernés, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et, par dérogation, peut être portée à 44 heures<sup>(16)</sup>.

*(16) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L.3122-35 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu précise les caractéristiques propres à l'activité qui justifient que, par dérogation, la durée maximale hebdomadaire de travail du salarié travailleur de nuit soit portée à 44 heures (arrêté d'extension du 3 mai 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

### **6.3.4- Compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleur de nuit**

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20 % ;
- travaux occasionnels : 100 %.

### **6.3.5- Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit**

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- travaux réguliers : 20 % ;
- travaux occasionnels : 100 %.

### **6.3.6- Autres dispositions**

Une prime de panier égale à deux fois le minimum garanti est accordée aux personnels effectuant au moins six heures et demie au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le temps de travail<sup>(17)</sup>.

*(17) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3121-33 du code du travail selon lequel aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie de son temps de pause (arrêté d'extension du 3 mai 2002, art. 1<sup>er</sup>).*

### **6.3.7- Préconisation du respect d'une primauté de branche relative aux compensations liées au travail de nuit**

*Mod. par Avenant n° 13, 19 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFTD ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des dispositions issues des articles cités ci-dessous, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise :

- Article 6.3.4 de la CCN «compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit»,
- Article 6.3.5 de la CCN «compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleurs de nuit»,
- Article 6.3.6 de la CCN «Autres dispositions» sur la prime de panier de nuit.

---

## Article 6.4) Les temps de repos quotidien et hebdomadaire

Les partenaires sociaux définissent par l'accord du 14 octobre 1996, intégré à l'article 6.4 de la présente convention, les principes et les modalités de dérogations en matière de repos quotidien et hebdomadaire, en application de la directive européenne 93-104 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

En raison des spécificités du secteur, notamment du besoin de satisfaire les demandes des clients d'effectuer les prestations en dehors des temps d'occupation de leurs locaux, les partenaires sociaux sont soucieux de permettre des organisations du travail adaptées au secteur professionnel, tout en offrant certaines garanties aux salariés.

La durée du travail des salariés pour lesquels la dérogation à la règle du repos consécutif quotidien ou hebdomadaire est mise en œuvre, ne pourra être réduite au motif de respecter les principes de durées de repos définies dans le présent article.

### 6.4.1- **Durée du repos quotidien**

Conformément à la directive européenne 93-104, le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Les partenaires sociaux signataires recommandent, dans la mesure du possible, d'organiser les plannings de travail pour permettre l'octroi de ce repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures, en privilégiant le repos nocturne.

Toutefois, en fonction des impératifs des marchés et des besoins des entreprises, la directive européenne prévoit qu'il pourra être dérogé à ce principe. Dans ce cadre, les partenaires sociaux définissent les modalités de dérogation ci-après.

### 6.4.2- **Modalités de dérogation au repos quotidien**

*Mod. par Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT.*

L'employeur peut déroger pour les salariés effectuant au moins 151,67 heures par mois au principe des 11 heures consécutives de repos par période de 24 heures, en respectant les conditions suivantes :

- la durée du repos quotidien doit être au minimum de 9 heures consécutives par période de 24 heures ;
- la durée du repos entre la fin de la dernière vacation d'une journée et le début de la première vacation de la journée suivante doit être au minimum de 9 heures consécutives pour les salariés ayant plus d'une vacation par jour ;
- le salarié n'ayant pas 11 heures consécutives de repos par 24 heures bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude journalière égal à 4 % du nombre d'heures de repos manquantes pour atteindre 11 heures de repos consécutives par période de 24 heures.

#### a- Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière

L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.1 des 11 heures de repos consécutives.

Il est ensuite calculé, pour le mois considéré, la durée du repos pour amplitude journalière (nombre d'heures de repos manquantes  $\times$  4 %).

#### b- Octroi du repos pour amplitude journalière

La durée du repos pour amplitude journalière dont bénéficie un salarié figure soit sur le bulletin de paye, soit sur un document annexé au bulletin de paye. Il est également indiqué le cumul du repos pour amplitude acquis les mois antérieurs.

Le repos pour amplitude journalière peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à une journée de travail ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée ou à la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.

Ce repos pour amplitude journalière équivalent à une journée ou une vacation de travail doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accoler à une période de congés payés.

Le repos pour amplitude journalière donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de toutes les années paires (31 décembre 1998, 31 décembre 2000...);

- en cas de rupture du contrat de travail ;
- en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié pourra, après son transfert, s'il le souhaite, bénéficier d'un repos non rémunéré équivalent à l'indemnité versée par le précédent employeur.

#### c- Rémunération du repos pour amplitude journalière

L'absence du salarié au titre du repos pour amplitude journalière est rémunérée sur la base du salaire habituellement versé. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire.

En cas d'indemnisation du repos pour amplitude journalière, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement.

#### 6.4.3- *Durée du repos hebdomadaire*

*Art. exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août*

*Conformément à la directive européenne 93-104, le repos hebdomadaire doit être au minimum de 35 heures consécutives correspondant à un repos d'une journée de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.*

*Les partenaires sociaux recommandent que le plus grand nombre de salariés bénéficient de ce repos hebdomadaire minimum.*

*Toutefois, en fonction des impératifs des marchés et des besoins des entreprises, la directive européenne prévoit qu'il pourra être dérogé à ce principe. Dans ce cadre, les partenaires sociaux définissent les modalités de dérogation ci-après.*

#### 6.4.4- *Modalités de dérogation au repos hebdomadaire*

*Art. exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2012, JO 28 juill., mod. par arr. 14 août 2012, JO 22 août*

*L'employeur peut déroger au principe des 35 heures consécutives de repos hebdomadaire selon les modalités suivantes :*

- le repos hebdomadaire est d'au minimum 32 heures ;
- le salarié n'ayant pas 35 heures consécutives de repos hebdomadaire bénéficie d'un repos rémunéré pour amplitude hebdomadaire égal à 4% du nombre d'heures de repos hebdomadaire manquantes pour atteindre 35 heures de repos consécutives.

*Le repos pour amplitude hebdomadaire est proratisé au temps de travail lorsque la durée du travail du salarié est inférieure à 151,67 heures par mois.*

##### a)- *Calcul pour un salarié du repos d'amplitude hebdomadaire*

*L'employeur doit, chaque mois, calculer pour le salarié concerné le nombre d'heures de repos hebdomadaire manquantes par rapport au principe défini à l'article 6.4.3 des 35 heures de repos consécutives.*

*Il est ensuite calculé, pour le mois considéré, la durée du repos pour amplitude hebdomadaire (nombre d'heures de repos manquantes × 4%).*

*Si le salarié effectue moins de 151,67 heures par mois, la durée du repos pour amplitude hebdomadaire obtenue par le calcul précédent est recalculée au prorata de la durée mensuelle de travail inscrite au contrat de travail par rapport à 151,67 heures.*

##### b)- *Octroi du repos pour amplitude hebdomadaire*

*La durée du repos pour amplitude hebdomadaire dont bénéficie un salarié figure soit sur le bulletin de paye, soit sur un document annexé au bulletin de paye. Il est également indiqué le cumul du repos pour amplitude acquis les mois antérieurs.*

*Le repos pour amplitude hebdomadaire peut être effectivement pris lorsque sa durée est au moins équivalente à une journée de travail du salarié ou au moins équivalente à une vacation, c'est-à-dire lorsque la durée du repos pour amplitude est égale au moins au nombre d'heures de travail correspondant à la journée où la vacation de travail pendant laquelle le salarié prendra son repos.*

*Ce repos pour amplitude hebdomadaire équivalent à un jour de travail où une vacation doit être pris par accord entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité de l'accorder à une période de congés payés.*

*Pour la prise du repos, les repos pour amplitude, tant hebdomadaire que journalier, peuvent être cumulés.*

*Le repos pour amplitude hebdomadaire donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice équivalente dans les cas suivants :*

- lorsqu'il n'a pu effectivement être pris avant le 31 décembre de chaque année paire ;
- en cas de rupture du contrat de travail ;
- en cas de transfert du salarié en application des dispositions conventionnelles.

---

c)- *Rémunération du repos pour amplitude hebdomadaire*

*L'absence du salarié au titre du repos pour amplitude hebdomadaire est rémunérée sur la base du salaire habituellement versé. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire.*

*En cas d'indemnisation de repos pour amplitude hebdomadaire, les heures de repos pour amplitude sont indemnisées sur la base du salaire horaire du salarié au moment du versement.*

## **Annexe 1 - Exemples de calcul du repos d'amplitude quotidienne**

### **1<sup>er</sup> Exemple**

Un salarié travaillant 169 heures par mois et 5 jours par semaine, de 6 h 00 à 9 h 18 et de 16 h 30 à 21 h 00 n'a un repos quotidien qu'au maximum de 9 heures consécutives. Par rapport au principe du repos de 11 heures consécutives, il lui manque chaque semaine travaillée 4 fois (11 h – 9 h), soit  $4 \times 2$ .

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

Calcul en minutes

$$4 \times 120 \text{ mn} \times 4 \% = 19 \text{ mn par semaine (arrondi)}$$

Soit par mois

$$19 \text{ mn} \times 4,33 = 82,27 \text{ mn, soit } 1 \text{ h } 22 \text{ mn (arrondi)}$$

(en moyenne, 4,33 semaines par mois)

Calcul en centièmes

$$4 \times 2 \times 4 \% = 0,32$$

Soit par mois

$$0,32 \times 4,33 = 1,38 \text{ h (arrondi)}$$

(en moyenne, 4,33 semaines par mois)

Équivalent à

$$1 \text{ h } + 0,38 \times 60 / 100 = 1 \text{ h } 22 \text{ mn (arrondi)}$$

### **2<sup>ème</sup> Exemple**

Un salarié travaillant 27 heures hebdomadaires (soit 117 heures par mois), réparties comme suit :

- lundi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- mardi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- mercredi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- jeudi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- vendredi : de 6 h 00 à 8 h 00 et de 18 h 00 à 21 h 00
- samedi : de 6 h 00 à 8 h 00

n'a par période de 24 heures qu'un repos d'au maximum 10 heures consécutives, il lui manque chaque semaine travaillée 5 fois 1 heure.

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

Calcul en minutes

$$5 \times 60 \times 4 \% = 12 \text{ mn}$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

$$12 \times 4,33 \times 117 / 169 = 36 \text{ mn (arrondi)}$$

Calcul en centièmes

$$5 \times 1 \times 4 \% = 0,20 \text{ h}$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

$$0,20 \text{ h} \times 4,33 \times 117 / 169 = 0,60 \text{ h}$$

Équivalent en temps de travail à  $0,60 \times 60 / 100 = 36 \text{ mn}$

### **3<sup>ème</sup> Exemple**

Un salarié travaillant 18 heures hebdomadaires, soit 78 heures par mois, avec les horaires suivants :

- lundi : de 7 h 00 à 9 h 00
- mardi : de 7 h 00 à 9 h 00 et de 18 h 00 à 22 h 00

- mercredi : de 7 h 00 à 9 h 00
- jeudi : de 7 h 00 à 9 h 00 et de 18 h 00 à 22 h 00
- vendredi : de 7 h 00 à 9 h 00

Par semaine travaillée, le salarié n'a pas à deux reprises 11 heures de repos consécutives, mais seulement 9 heures consécutives de repos en 24 heures (il manque 2 fois 2 heures par semaine travaillée).

Le repos d'amplitude sera dans ce cas de :

Calcul en minutes

$$120 \text{ mn} \times 2 \times 4 \% = 9,6 \text{ mn}$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

$$9,6 \text{ mn} \times 4,33 \times 78 / 169 = 19 \text{ mn (arrondi)}$$

Calcul en centièmes

$$2 \text{ h} \times 2 \times 4 \% = 0,16$$

proratisé au temps de travail et par mois

(en moyenne 4,33 semaines par mois)

$$0,16 \text{ mn} \times 4,33 \times 78 / 169 = 0,32 \text{ (arrondi)}$$

$$\text{Soit en équivalent temps : } 0,32 \times 60 / 100 = 19 \text{ mn (arrondi)}$$

#### Article 6.5) Le compte épargne-temps

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du code du travail.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière.

##### 6.5.1- Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de la filière cadre et les salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

##### 6.5.2- Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de congés payés acquis par le salarié dans la limite de 6 jours (dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture du ou des sites sur lesquels intervient habituellement le salarié) ;
  - les jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 6 jours par an.
- D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise ou d'établissement peuvent alimenter le compte épargne-temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer par écrit l'entreprise du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne-temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de congés payés au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction du temps de travail au plus tard le 31 octobre de chaque année.

##### 6.5.3- Conversion

Par simplification, compte tenu de la diversité des organisations du travail, le compte épargne temps est exprimé en heures de repos rémunérées.

À cette fin les éléments permettant d'alimenter le compte épargne temps sont convertis en heures de repos. Ainsi les jours de congés payés ou de repos pour réduction du temps de travail sont convertis en heures de repos, en divisant l'indemnisation correspondant à ces jours par le salaire horaire brut perçu par le salarié le mois de l'affectation au compte épargne-temps. Le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires ou complémentaires et hors majoration pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

##### 6.5.4- Utilisation du compte épargne-temps

###### Prise du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- après 3 ans d'épargne : les congés sans solde pris en application de l'article 4.10.2 de la convention collective ;

---

- après 4 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définies par le code du travail à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;

- Un congé de fin de carrière permettant au salarié ayant plus de 58 ans de partir en retraite avant la date prévue. Dans tous les cas le salarié doit informer l'entreprise 3 mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne-temps.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes<sup>(18)</sup>.

*(18) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3153-2 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1<sup>er</sup>)*

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

### **Indemnisation du congé**

Les sommes versées au salarié en vertu du compte épargne-temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont calculées sur la base du salaire horaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire horaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps. Le versement mensuel est égal à la durée mensuelle moyenne de travail du salarié avant son départ multiplié par le salaire horaire défini ci-dessus. Le compte épargne-temps est diminué chaque mois du nombre d'heures indemnisées au salarié. La durée mensuelle moyenne de travail s'apprécie sur les 12 mois précédant le départ du salarié.

Dans le cas d'un congé parental, ou de tout autre congé pour lequel le salarié bénéficie d'un maintien partiel de revenus ou de rémunérations, le versement mensuel est calculé sur un nombre d'heures inférieur à la durée moyenne de travail du salarié avant son départ afin d'assurer au salarié au maximum un maintien de revenus ou de rémunérations sans qu'ils puissent être supérieurs à ceux perçus par le salarié avant son départ<sup>(19)</sup>.

*(19) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 3153-2 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1<sup>er</sup>)*

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paye, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

### **6.5.5- Rupture ou transfert du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, ou en cas de transfert du contrat de travail en application de l'accord du 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention (ex annexe 7), l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre d'heures figurant au compte épargne-temps du salarié multiplié par le taux horaire du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paye et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

### **6.5.6- Information du salarié**

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre d'heures de repos épargné correspondant au dernier versement, avec s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte. Cette information peut figurer sur le bulletin de paye ou sur un document annexé.

### **6.5.7- Renonciation du salarié**

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 6 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne-temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 6.5.5.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (1 par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.



---

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne-temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

## **Article 7. Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire**

(ex annexe 7)

Mod. par Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

FNPD CGT ;

FETS FO.

Mod. par Avenant n° 17, 22 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill., applicable à compter du 29 sept. 2020 jusqu'au 31 déc. 2022<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC.

## **Préambule**

En vue d'améliorer et de renforcer la garantie offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé un accord le 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention, destiné à remplacer l'accord du 4 avril 1986 «relatif à la situation du personnel en cas de changement de prestataire», dénoncé à compter du 23 juin 1989, en prévoyant la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte.

## **Article 7.1) Champ d'application**

Les présentes dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro de code A.P.E. 81.2, qui sont appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public.

(Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu) Entre dans le champ d'application du premier alinéa, toute entreprise quel que soit son statut juridique, dès lors que ce statut n'empêche pas le dirigeant d'avoir la qualité d'employeur.

Ces dispositions s'appliquent aussi en cas de sous-traitance de l'exécution du marché à une entreprise ayant une activité relevant du code A.P.E. 81.2 lorsqu'il y a succession de prestataires pour des travaux effectués dans les mêmes locaux.

## **Article 7.2) Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)**

Mod. par Avenant n° 17, 22 févr. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill., applicable à compter du 29 sept. 2020 jusqu'au 31 déc. 2022<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC.

L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché.

(Avenant n° 17, 22 févr. 2021, étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2022) Appréciation des conditions de transfert en cas de fermeture temporaire des locaux du client : Lorsque le salarié ne peut travailler sur le marché du fait de

---

la fermeture temporaire des locaux du client, la durée de l'absence du salarié du fait de cette fermeture ne doit pas être prise en compte pour apprécier la condition «ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat». Ainsi, en cas de changement de prestataire consécutif à la réouverture des locaux du client, les conditions fixées au B doivent alors s'apprécier à la date de la fermeture temporaire des locaux.

### **I- Conditions d'un maintien de l'emploi**

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui remplit les conditions suivantes :

#### **A- Appartenir expressément**

- soit à l'un des 4 premiers niveaux de la filière d'emplois «exploitation» de la classification nationale des emplois (AS, AQS, ATQS et CE) et passer sur le marché concerné 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;
- soit à l'un des 2 premiers échelons du niveau agent de maîtrise exploitation de la classification nationales des emplois (MP1 et MP2) et être affecté exclusivement sur le marché concerné.

#### **B- Être titulaire**

a) soit d'un contrat à durée indéterminée et,

- justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. À cette date, seules les salariées en congé maternité seront reprises sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la salariée ne serait pas en congé de maternité à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public.

( Avenant n° 17, 22 févr. 2021, étendu, version jusqu'au 31 déc. 2022) ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. À cette date, seul(e)s les salarié(e)s en congé maternité ou en activité partielle seront repris(es) sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité ou période d'activité partielle compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la/le salarié(e) ne serait pas en congé de maternité ou en activité partielle à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public.

b) soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a).

#### **C- Être en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers**

#### **Appréciation de ces conditions lorsque le marché initial est divisé en plusieurs lots :**

Lorsque le marché initial est redistribué en plusieurs lots, la (ou les) entreprise(s) entrante(s) a (ont) l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des personnes affectées sur le (ou les) lot(s) qu'elle(s) reprend (reprennent) dès lors que les conditions définies ci-dessus, appréciées alors à l'égard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

D- (Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu). Ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif sur le poste de travail attaché au marché

E- (Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu). Ne pas être en situation de préavis, exécuté ou non

### **II- Modalités du maintien de l'emploi - Poursuite du contrat de travail**

Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit par l'effet du présent dispositif et s'impose donc au salarié dans les conditions prévues ci-dessous. Le but de celui-ci est de protéger le salarié, son emploi et sa rémunération. Le transfert conventionnel est l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté.

Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante ; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée ; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci.

#### **A- Établissement d'un avenant au contrat**

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.

L'avenant au contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux dès lors que l'entreprise sortante aura communiqué à l'entreprise entrante les renseignements mentionnés à l'article 7.3. Il est précisé que l'entreprise sortante doit adresser lesdits renseignements au plus tard dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître conformément aux dispositions de l'article 7.2 par l'envoi d'un document écrit.

---

Dans le cas où les délais ci-dessus n'auraient pu être respectés du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux.

L'entreprise entrante, à défaut de réponse de l'entreprise sortante dans le délai de 8 jours ouvrables, met en demeure l'entreprise sortante de lui communiquer lesdits renseignements par voie recommandée avec accusé de réception en lui rappelant ses obligations visées à l'article 7.3.

La carence de l'entreprise sortante dans la transmission des renseignements prévus par les présentes dispositions ne peut empêcher le changement d'employeur que dans le seul cas où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.

#### **B- Modalités de maintien de la rémunération**

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris.

À cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris.

Ces éléments seront détaillés selon les indications figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante mentionnée à l'article 7.3-I.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises.

#### **C- Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert**

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.3-III.

#### **D- Statut collectif**

Les salariés bénéficieront du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

### **Article 7.3) Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante)**

#### **I- Liste du personnel**

L'entreprise sortante établira une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 7.2-I. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante, dès connaissance de ses coordonnées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en Annexe 1 du présent article 7.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les 6 derniers bulletins de paye ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale ;
- (Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu) la dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour ;
- le passeport professionnel ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- l'autorisation de travail des travailleurs étrangers ;
- l'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

#### **II- Information du personnel et des délégués du personnel**

L'entreprise sortante informera par écrit chacun des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter sur le chantier le jour du changement de prestataire.

Elle communiquera également au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, la liste nominative des salariés concernés par le transfert.

#### **III- Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés**

A- Salariés affectés exclusivement au marché repris

##### **a) Règlement des salaires et des congés payés par les entreprises non adhérentes à une caisse de congés payés**

---

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert.

#### Attestation de congés payés

À cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation, dont un modèle figure en Annexe 2 du présent article 7, mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondant, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera apparaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, sur sa demande, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paye au salarié.

#### **b) Cas particulier des entreprises adhérentes à une caisse de congés payés**

Ces entreprises devront remettre aux salariés repris les attestations justifiant de leurs droits à congés.

#### **c) Attestation d'emploi**

L'entreprise sortante remettra également au personnel concerné une attestation d'emploi précisant les dates pendant lesquelles il aura été à son service.

#### **B- Salariés non affectés exclusivement au marché repris**

Le personnel dont les obligations contractuelles se poursuivront également avec l'entreprise sortante se verra régler l'indemnité de congés payés acquise au titre de la totalité de la période de référence, à la date normale de la prise de ses congés au sein de l'entreprise sortante. Cette indemnité sera calculée conformément aux règles stipulées par l'article L. 3141-22 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi par l'entreprise sortante pour tenir compte de la réduction d'horaire liée à la perte du marché.

#### **IV- Sort du personnel ne bénéficiant pas de la garantie d'emploi**

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante restera sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

##### Article 7.4) Obligations à la charge du personnel

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 7.2-II, au sein de l'entreprise entrante.

##### Article 7.5) Représentants du personnel

#### **Mandat attaché exclusivement au marché repris**

Les représentants du personnel remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 7.2, dont le mandat est attaché au cadre du marché repris, verront leur contrat de travail se poursuivre au sein de l'entreprise entrante dans les conditions mentionnées à l'article 7.4.

#### **Autorisation préalable de l'administration** (Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu)

Le transfert du contrat de travail des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'art. 7.2 et n'optant pas pour un maintien au sein de l'entreprise sortante, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans les conditions définies par la loi.

#### **Sort du mandat**

Le mandat des représentants du personnel faisant l'objet d'un maintien de l'emploi au sein de l'entreprise entrante n'est pas maintenu. Seule subsiste la protection des salariés protégés dans les conditions déterminées par la loi.

##### Article 7.6) Autres dispositions

(Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu) En cas de déplacement des locaux du donneur d'ordre dans le même secteur géographique, de sorte qu'il ne peut y avoir succession de prestataires dans les mêmes locaux, les salariés affectés dans les anciens locaux bénéficient d'une priorité d'emploi permettant la continuité du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante dans les conditions proposées par cette dernière. En effet, la priorité d'emploi est ouverte aux salariés remplissant les conditions de transfert définies à l'article 7.2. I qui ne bénéficient pas de la garantie d'emploi du fait du changement de locaux du donneur d'ordre. Elle est exercée au moment de la reprise du nouveau marché attaché aux nouveaux locaux du donneur d'ordre. Il est conseillé, en pratique, de formaliser son application dans

une «convention tripartite» (entreprise entrante, entreprise sortante et salarié).

(Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu) La continuité du contrat de travail qui découle de cette priorité d'emploi implique le maintien de l'ancienneté du salarié.

#### Article 7.7) Commission de conciliation

Les litiges nés de l'application et/ou de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission de conciliation régionale ou nationale dans les conditions prévues aux articles 1.6.1 et 1.6.2 de la présente convention collective.

#### Annexe 1(Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu) - Liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante

##### Nom et adresse de l'entreprise sortante Nom et adresse du marché

								Nombre d'heures <i>mensuel</i> effectuées	
Nom	Adresse	Date d'embauche déterminant l'ancienneté totale	Date de contrôle de l'autorisation de travail du travailleur étranger auprès de la préfecture ainsi que l'autorisation de travail en cours de validité	Date d'affectation sur le marché	Bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel (date d'élection ou de désignation) ou d'une protection particulière	Date d'autorisation de transfert par l'inspecteur du travail du salarié protégé	Coefficient <i>Niveau échelon</i>	Dans l'entreprise	Sur le marché avec horaire habituel (taux horaire correspondant)
Prénom									
Nationalité		Taux de l'indemnité d'ancienneté <i>ou de la prime d'expérience</i>							
<i>Copie de la pièce d'identité à jour</i>									

Rémunération brute mensuelle correspondant au nombre d'heures travaillées sur le marché	Nature et montant détaillé des sommes à périodicité fixe avec base de calcul, au prorata des heures travaillées sur le marché	Type de contrat et, le cas échéant, motif du recours	Mention portée sur la fiche d'aptitude <i>médicale</i> <i>Date de la dernière visite du dernier suivi médical réalisé par le SST</i> <i>Si mesures individuelles proposées par le médecin du travail : joindre l'annexe de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude les précisant</i>	Dates prévues de congés payés	Absences en cours Date de début Date prévue de reprise d'activité	État du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux)	Heures acquises au titre du DIF <i>au 31/12/2014</i> (proratisées en cas de transfert partiel) <sup>1</sup>

<i>Date(s) de convocation à(aux) entretien(s) professionnel(s), action(s) de formation et/ou promotion(s) réalisée(s)<sup>2</sup></i>	<i>Nom de l'organisme assureur et gestionnaire auquel est affilié le salarié pour la complémentaire santé</i>
---	---

<sup>1</sup> Information à communiquer jusqu'au 31/12/2019

<sup>2</sup> Obligation légale pour les entreprises de réaliser des entretiens professionnels et un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'article 3.3.3.3 de la présente CCN prévoit des dispositions particulières applicables aux salariés transférés en application du présent article 7 afin de leur garantir un accès à la formation.

#### Annexe 2 (Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu) - Attestation de congés payés

Je soussigné, M... (nom du représentant de l'entreprise), agissant en tant que... (qualité) de l'entreprise... (nom de

l'entreprise sortante), certifie que les droits à congés payés de M... (nom du salarié), s'établissent comme suit :

Période de référence écoulée : (dates)

- Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre :...
- Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié :...

Période de référence en cours : (dates)

- Nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre :...
- Montant de l'indemnité correspondante, versée au salarié :...

Fait à... le...

Signature

Annexe 3 (Avenant n° 12, 17 juill. 2018, étendu)

MODELE DE PASSEPORT PROFESSIONNEL DE M/MME .....

	<b>FORMATION hygiène et sécurité</b> Ex : risques électriques (HO) nacelles (CACES) formations chimiques SST ; PRAP ; CPS Propreté etc....		<b>Formation continue</b> Ex : (diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent...)		<b>ATTESTATION DE SUIVI OU AVIS D'APTITUDE</b> (+ éventuelles mesures individuelles proposées par le médecin du travail)	<b>PRINCIPAUX FACTEURS DE PENIBILITE RISQUES PROFESSIONNELS</b> (à remplir éventuellement)
ENTREPRISE : ..... POSTE OCCUPE : .....	Intitulé : .....	Date : .....	Intitulé : .....	Date : .....	Date : ..... SST : ..... ..... Date : ..... SST : ..... .....	Facteur(s) de <i>penibilité risque professionnel</i> : .....
ENTREPRISE : ..... POSTE OCCUPE : .....	Intitulé : .....	Date : .....	Intitulé : .....	Date : .....	Date : ..... SST : ..... ..... Date : ..... SST : ..... .....	Facteur(s) de <i>penibilité risque professionnel</i> : .....

Fait à ..... le.....

Signature

---

## Article 8. Prévoyance

### Article 8.0) Intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

*Mod. par Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT.*

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé) instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1<sup>o</sup> du Code de la sécurité sociale :

— l'ensemble des salariés relevant, au titre des classifications conventionnelles, des niveaux EA4, MP1 à MP3 et MA2 peuvent être intégrés à la catégorie des cadres ;

— l'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire d'entreprise étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

### Article 8.1) Prévoyance du personnel non cadre

*Mod. par Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

*Avenant n° 9, 13 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

---

CGT-FO ;

CGT.

Dans le cadre de l'article 4.9.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans l'article 8.1 de la présente convention le régime de prévoyance défini par l'accord collectif de prévoyance du 4 février 1999, modifié par les avenants n° 1 du 18 février 2003, n° 2 du 4 mai 2006 et n° 3 du 6 juillet 2010.

Le présent article comprend des dispositions générales et détermine le régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté.

(Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu) Le régime de prévoyance du personnel non cadre s'applique au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

(Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime de prévoyance non-cadre s'applique au personnel :

— ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

— ne relevant pas de la catégorie visée à l'article 8.0.

#### **8.1.1- Maintien, suspension et cessation du droit à garantie et de l'obligation de cotisation**

*Mod. par Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

*Avenant n° 20, 7 juin 2023, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnéeà l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT.*

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

(Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu)

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie :

— d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;

— ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) ;

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contreparties des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

(Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu)

Sous réserve de l'application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail. La cessation des garanties ne s'oppose pas à la poursuite du versement, jusqu'à leur terme, des prestations acquises avant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité.



---

(Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu) Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en cumul emploi-retraite sont couverts par le présent régime dans la limite des garanties décrites ci-dessous.

(Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu) Il est rappelé que l'organisme gestionnaire du présent régime est responsable de la vérification des conditions d'attribution des prestations, ce sujet faisant l'objet de la communication d'un rapport annuel portant en outre sur les outils de contrôle mis en œuvre par ledit organisme. Lesdits éléments seront portés à la connaissance du comité de pilotage prévoyance.

#### **8.1.2- Garantie : décès - Invalidité absolue et définitive**

*Mod. par Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.*<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

(Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu) En cas de décès d'un salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Le capital ci-dessus ne pourra être inférieur à 5.578,10 €. Ce montant est revalorisé chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3<sup>ème</sup> catégorie sécurité sociale) donne lieu au versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ne soit pas remarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts soumis à cotisations perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

#### **8.1.3- Garantie frais d'obsèques**

*Mod. par Avenant n° 9, 13 oct. 2016, étendu par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois*<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son concubin (sous réserve, en l'absence de certificat de concubinage, de justifier de 2 ans de vie commune ou sans notion de durée en cas de naissance d'un enfant reconnu par les 2 concubins), ou de son partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 50 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée au salarié.

#### **8.1.4- Garantie : rente éducation**

*Mod. par Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.*<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé.

---

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge, à :

- 5 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de moins de 16 ans ;
- 8 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de 16 ans et jusqu'à son 18<sup>ème</sup> anniversaire ou son 25<sup>ème</sup> anniversaire s'il poursuit des études supérieures.

Le salaire annuel brut servant au calcul des prestations décès et rente éducation est égal au total des rémunérations brutes soumises à cotisations perçues au cours des 12 mois précédant le décès.

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations rente éducation ne pourra être inférieur au montant du capital minimum décès fixé à l'article 8.1.2.

Sont considérés comme étant à la charge du participant les enfants fiscalement à sa charge.

#### **8.1.5- Garantie incapacité temporaire : prestation dite «relais»**

##### **Cas général**

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues à l'article 4.9.1 de la présente convention collective nationale.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté (ex annexe 7), bénéficieront, en cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non professionnel, et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 25 % de la rémunération brute soumise à cotisations.

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

En cas de nouvel arrêt et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre de la mensualisation, les prestations ci-dessus seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la présente convention collective pour les indemnisations maladie et accident du travail.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

##### **Cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre**

Les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et ne bénéficiant pas à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnité journalière égale à 50 % de leur rémunération brute soumise à cotisation, s'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir 12 mois d'ancienneté, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'Annexe 7 intégré à l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ;
- avoir justifié leur incapacité et sous réserve des contrôles médicaux éventuels effectués par AG2R-Prévoyance.

Les indemnités leurs seront versées après un délai de franchise fixe de 30 jours.

#### **8.1.6- Garantie incapacité temporaire : prestation dite «de complément»**

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective, bénéficieront :

- en complément des obligations d'indemnisation dues au titre des absences maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, prévues à l'article 4.9.1a de la présente convention collective nationale pour la seconde période d'indemnisation conventionnelle (soit 30 jours ou plus en fonction de l'ancienneté du salarié),
  - et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,
- d'une indemnité journalière égale à :

Ancienneté du salarié	1 <sup>ère</sup> période	2 <sup>ème</sup> période
1 an d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 30 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 30 jours
Après 6 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 40 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 40 jours
Après 10 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 50 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 50 jours
Après 15 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 60 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 60 jours
Après 20 d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 80 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 80 jours
Après 25 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 90 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	90 % de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 100 jours	SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute AG2R-Prévoyance*** : 12 % de la rémunération brute pendant 100 jours
* Indemnités journalières de sécurité sociale brutes ** Complément versé par l'employeur *** complément versé par AG2R-prévoyance		

Cette disposition s'applique aussi en tenant compte du régime particulier d'Alsace-Moselle.»

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, pendant la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement de cette prestation est fonction de l'ancienneté du salarié prévue à l'article 4.9.1a).

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail. En outre, le salaire brut de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

#### 8.1.7- Garantie : incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale, fixé par la sécurité sociale, est au moins égal à 33 %, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

- 10 % du salaire annuel moyen.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

- 20 % du salaire annuel moyen.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail. Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraites du régime d'assurance vieillesse.

#### 8.1.8- Garantie : invalidité

Mod. par Avenant n° 9, 13 oct. 2016, étendu par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE CGC.

Les salariés bénéficient d'une garantie invalidité financée par le régime de prévoyance.

(Avenant n° 9, 13 oct. 2016, étendu) Lorsque les salariés sont classés par la sécurité sociale en invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, ils bénéficient du versement d'une rente mensuelle égale à 68 % du salaire de référence, sous déduction de la pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.

#### Synthèse de la garantie «invalidité» suite à la maladie ou accident de la vie privée

Invalidité (Classement sécurité sociale) :	Indemnisation
2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie	70 % du salaire de référence : (AG2R-Prévoyance** + SS*)
* Pension d'invalidité brute de la sécurité sociale. ** Complément versé par l'AG2R-Prévoyance (nouvelle garantie).	

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité temporaire de travail.

Cette rente est versée au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

#### 8.1.9- Maintien de la garantie décès

##### I. - Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

Les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité d'un organisme assureur ou de AG2R-Prévoyance, dues ou versées au titre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'adhérent.

##### II. - Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat.

N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion :

— l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;

— l'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;

— le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin, du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

---

La revalorisation du salaire de référence AG2R-Prévoyance servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat.

Les exclusions de garanties AG2R-Prévoyance, prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

#### **8.1.10- Mise en œuvre du régime**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance non cadre défini dans le présent accord à : l'AG2R (AGRPR prévoyance).

Par exception, les entreprises qui avaient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord de prévoyance du 1<sup>er</sup> juillet 1994 du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propriété, conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur, sous réserve que celui-ci respecte, à la date d'extension de l'accord du 4 février 1999 intégré à l'article 8.1 de la présente convention, ses conditions en terme de garanties et de taux de cotisations.

Les partenaires sociaux conviennent que la commission professionnelle paritaire de surveillance, constituée par l'accord collectif du 4 février 1999, modifié par les avenants n° 1 du 18 février 2003, n° 2 du 4 mai 2006 et n° 3 du 6 juillet 2010, est maintenue dans le cadre de l'intégration du régime de prévoyance du personnel non cadre dans le présent article. Cette commission est chargée d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Afin de contrôler la totalité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux à l'unanimité décident que l'institution désignée doit assurer directement la gestion de l'intégralité des garanties offertes.

Le régime de prévoyance du personnel non cadre doit faire l'objet de la part de la commission professionnelle paritaire d'un suivi rigoureux sur la base d'outils de pilotage qu'elle aura validé. Les partenaires sociaux rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont clarifiés et adaptés dans le cadre d'un protocole cosigné par les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

L'organisme assureur devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

#### **8.1.11- Revalorisation des prestations**

Les prestations rente éducation, incapacité temporaire, incapacité permanente et invalidité sont revalorisées à chaque évolution de la valeur du point ARRCO, sur la base de l'évolution de celui-ci.

#### **8.1.12- Cotisations**

*Mod. par Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

*Mod. par Avenant n° 9, 13 oct. 2016, étendu par arr. 7 févr. 2017, JO 17 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

(Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu ; Avenant n° 9, 13 oct. 2016, étendu) Le financement du régime de prévoyance

du personnel non cadre relevant de la présente convention collective est assuré par une cotisation globale correspondant à un pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale et fixé à 1,41 % pendant deux ans sauf modifications législatives et réglementaires :

Cette cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour les salariés. La couverture des prestations incapacité temporaire définies aux articles 8.1.5 et 8.1.6 de la présente convention est assuré par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale, et fixée à 0,40 %.

Le cas échéant, et si nécessaire, la commission paritaire se réunira concernant le montant des cotisations du régime de prévoyance qu'après avoir pris connaissance des éléments d'évaluation prévus à l'article 8.1.10 de la présente.

#### 8.1.13- Réexamen

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins tous les 5 ans pour procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

#### 8.1.14- Clause de reconduction

Est reconduite par la présente convention collective mise à jour la désignation de l'organisme assureur suivant : AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (A.C.P.), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R - 35 boulevard Brune - 75680 Paris cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'Accord Collectif du 4 février 1999 et les différents avenants qui s'y rapportent, intégrés au présent article 8.1.

La désignation de l'organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet de la présente convention, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### Article 8.2) La prévoyance du personnel cadre

#### Préambule

*Mod. par Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

*Avenant n° 20, 7 juin 2023, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnéeà l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT.*

Du fait des obligations résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les entreprises ont déjà mis en place des régimes de prévoyance pour leur personnel cadre. En raison de ce constat, les partenaires sociaux entendent définir des dispositions cadre sur le régime conventionnel de prévoyance pour le personnel cadre.

(Avenant n° 2, 17 janv. 2013, étendu) Les présentes dispositions s'appliquent au personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

(Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime de prévoyance du personnel cadre s'applique au personnel :

— relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

— relevant de la catégorie visée à l'article 8.0.

#### 8.2.1- Garanties

Pour permettre la continuité des options définies dans les entreprises et du fait des difficultés d'appréciation du

---

caractère plus favorable ou non de ces options par rapport à un régime de prévoyance conventionnel définissant les niveaux de prestations, les partenaires sociaux conviennent de ne pas fixer le niveau minimum des prestations ni de privilégier telle ou telle garantie.

Toutefois, le régime de prévoyance du personnel cadre, en application du présent accord, doit être consacré à la couverture des garanties limitativement énumérées ci-après :

- garantie décès (capitaux décès, et/ou rente éducation, et/ou rente conjoint) ;
- garantie incapacité temporaire ;
- garantie invalidité et/ou incapacité permanente professionnelle.

### 8.2.2- Gestion du régime

Les entreprises ont la liberté d'adhérer ou de conserver l'organisme de leur choix pour gérer le régime de prévoyance du personnel cadre, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Toutefois, dans le but d'harmoniser les régimes de prévoyance, les partenaires sociaux invitent les entreprises à rejoindre l'AGRR-Prévoyance désignée comme organisme préférentiel de rattachement.

À cet effet, il est donné à titre informatif en annexe au présent accord, sans caractère obligatoire, deux exemples de régime de prévoyance proposés par l'AGRR Prévoyance pour le montant des cotisations défini à l'article 8.2.3.

### 8.2.3- Cotisations

Les cotisations au régime de prévoyance du personnel cadre ne peuvent être inférieures à :

- pour la tranche A (rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) : 1,50 % de la rémunération ;
- pour la tranche B (rémunération comprise entre le plafond et 4 fois le plafond de la sécurité sociale) : 1,04 % des rémunérations.

Pour les montants de cotisations fixés ci-dessus, la répartition des cotisations entre l'employeur et le cadre est fixée comme suit :

- tranche A : cotisation à la charge unique de l'employeur ;
- tranche B : cotisation répartie entre l'employeur et le cadre selon des modalités fixées dans l'entreprise, sans que la cotisation du cadre puisse être supérieure à 50 % du montant défini.

### Annexe

Les aspirations des cadres en matière de prévoyance pouvant être différentes d'une entreprise à l'autre et les politiques d'entreprises sur ce sujet adaptées à leur contexte et à leur passé, de nombreuses combinaisons entre les différentes prestations peuvent être élaborées.

Cette annexe présente deux exemples de régime de prévoyance du personnel cadre proposés par l'AGRR-Prévoyance et pouvant être mis en place pour des taux de cotisations égaux à 1,50 % sur la tranche A et 1,04 % sur la tranche B.

Exemple n° 1 de régime de prévoyance proposé par l'AGRR-Prévoyance

#### Cotisation globale

- 1,50 % sur tranche A
- 1,04 % sur tranche B

#### Risque décès

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité, égal à :
  - sur la tranche A, 350 % du salaire annuel,
  - sur la tranche B, 200 % du salaire annuel.
- Une rente éducation versée, par enfant fiscalement à charge, égale à :
  - par enfant jusqu'à 16 ans : sur la tranche A, 10 % du salaire annuel,
  - par enfant de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 16 % du salaire annuel.

#### Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 % du salaire brut de référence,
- sur la tranche B, 75 % du salaire brut de référence.

---

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

### **Risque incapacité permanente professionnelle**

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé au cadre une rente égale à :

- Pour un taux d'incapacité fixé par la sécurité sociale à au moins 33 % :
  - sur la tranche A, 10 % du salaire annuel de référence,
  - sur la tranche B, 10 % du salaire annuel de référence.
- Pour un taux d'incapacité, fixé par la sécurité sociale, supérieur à 66 % :
  - sur la tranche A, 20 % du salaire annuel de référence,
  - sur la tranche B, 20 % du salaire annuel de référence.

Exemple n° 2 de régime de prévoyance proposé par l'AGRR-Prévoyance

### **Cotisation globale**

- 1,50 % sur tranche A
- 1,04 % sur tranche B

### **Risque décès**

#### **Option A**

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité, égale à :
  - sur la tranche A, 300 % du salaire annuel.
- Versement d'une rente éducation égale à, par enfant, fiscalement à charge jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures :
  - sur la tranche A, 9 % du salaire annuel.

Ou

#### **Option B**

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité, égal à :
  - pour un cadre célibataire, veuf, divorcé sans enfant, sur la tranche A, 200 % du salaire annuel,
  - pour un cadre marié sans enfant, sur la tranche A, 275 % du salaire annuel,
  - majoration par personne à charge sur la tranche A, 65 % du salaire annuel.

Ou

#### **Option C**

- Versement d'un capital en cas de décès ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité sur la tranche A, 375 % du salaire annuel.

Nota : Le choix en matière d'option décès devra être réalisé de manière uniforme dans l'entreprise.

### **Risque incapacité temporaire de travail**

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 % du salaire brut de référence,
- sur la tranche B, 75 % du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

### **Risque invalidité**

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale et quel que soit l'origine de cette invalidité, il est versé au cadre une rente égale à :

- sur la tranche A, 35 % du salaire annuel,
- sur la tranche B, 75 % du salaire annuel.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que les salaires à temps partiel éventuellement versés ne pourront excéder 100 % du revenu



net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

## **Article 9. Régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre**

*Mod. par Avenant n° 4, 18 déc. 2014, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Le présent article a pour objet l'instauration et l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 9.1, d'un régime frais de santé obligatoire s'imposant à toutes les entreprises mentionnées audit article et comprenant un panier de soins minimum, des dispenses d'affiliation et un haut degré de solidarité.*

*Le présent régime obligatoire est mutualisé dans le cadre d'une recommandation d'un organisme qui sera retenu aux termes d'une négociation ultérieure.*

*Les parties s'accordent pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci, lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le cadre du présent article.*

*Mod. par Avenant n° 5, 27 mai 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des Entreprises de Propreté.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des Ports et Docks - CGT ;*

*FEETS-FO ;*

*CSFV CFTC ;*

*CFE CGC (SNES).*

*Mod. par Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juin 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 8, 7 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des Ports & Docks - CGT ;*

*FEETS FO ;*

*CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FNECS CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT.*

*Le présent article a pour objet l'instauration et l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que*

---

défini à l'article 9.1, d'un régime frais de santé obligatoire s'imposant à toutes les entreprises mentionnées audit article et comprenant un panier de soins minimum, des dispenses d'affiliation et un haut degré de solidarité.

(Avenant n° 5, 27 mai 2015, étendu) Le présent régime frais de santé obligatoire est mutualisé dans le cadre de la recommandation décrite à l'article 9.9.1 de la présente convention collective.

Les parties s'accordent pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci, lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le cadre du présent article.

#### **Article 9.1) Champ d'application et bénéficiaires (Avenant n° 5, 27 mai 2015, étendu)**

*Mod. par* Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT.*

Le présent régime frais de santé obligatoire s'applique à tous les salariés non cadres et à toutes les entreprises relevant de la présente convention collective.

(Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime de frais de santé du personnel non-cadre s'applique au personnel :

— ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

— ne relevant pas de la catégorie visée à l'article 8.0.

Les partenaires sociaux rappellent que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés cadres et assimilés cadres de la branche relève de la responsabilité totale des entreprises, sans recommandation d'un organisme par la branche, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté au niveau des garanties, sous réserve du respect de la loi du 14 juin 2013 précitée et de ses décrets d'application.

#### **Article 9.2) Caractère obligatoire du régime frais de santé et dispenses d'affiliation**

Le présent article institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

— les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;

— les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale, et cela, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;

— les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

— des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire autre que le régime obligatoire frais de santé mis en place dans le cadre du présent article, quel que soit l'organisme choisi par l'employeur et conforme à la réglementation de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ;

— les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

### Article 9.3) Affiliation des salariés

Le présent article comprend des dispositions générales relatives à l'affiliation des salariés au titre du régime frais de santé obligatoire, des dispositions particulières pour les salariés à employeurs multiples, ainsi que des dispositions sur le contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion dudit régime.

#### 9.3.1- Dispositions générales relatives à l'affiliation du salarié

Les parties rappellent que les entreprises ont le choix de l'organisme à qui sera confiée la gestion des garanties mises en place par le présent article au titre du régime obligatoire couvrant le salarié.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employeur procède à l'affiliation du salarié en respectant a minima le niveau des prestations, sa tarification et sa répartition instaurés au titre du régime obligatoire couvrant les salariés.

Les parties rappellent que l'affiliation du salarié à des régimes optionnels «sur-complémentaires» et «famille» relève de sa liberté et de sa seule responsabilité.

#### 9.3.2- Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi employeurs

Les parties souhaitent prendre en compte tant la réalité de la branche, qui est celle du salarié multi employeurs, que les spécificités conventionnelles du secteur, résultant du transfert du salarié fondé sur l'article 7 de la présente convention collective : dans ce contexte les partenaires sociaux de la branche attachent une importance particulière à la simplicité de la gestion de l'affiliation du salarié multi employeurs à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, cette dernière relevant de la liberté de choix de l'entreprise.

Ainsi, les parties actent leur attachement au principe de l'unicité de l'affiliation des salariés multi employeurs entrant dans le champ d'application du présent régime frais de santé à l'organisme recommandé par la branche, lorsque les employeurs d'un même salarié choisissent de rejoindre ledit organisme : dans ce cas, le salarié multi employeurs n'est affilié qu'une seule fois à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, quel que soit le nombre d'employeurs du salarié ayant rejoint ledit organisme.

#### 9.3.3- Dispositions relatives au contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion du régime frais de santé obligatoire

(Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juin 2015, étendu) Les modalités de l'affiliation du salarié, quel que soit le nombre de ses employeurs, à l'organisme recommandé par la branche seront décrites dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé (bulletins d'affiliation, notice d'information, etc.).

### Article 9.4) Structure du financement

Afin d'harmoniser et de simplifier le financement du présent régime, et conformément à la réglementation de la sécurité sociale autorisant le partage par quotes-parts de la part patronale finançant un régime de protection sociale complémentaire pour le salarié multi employeurs selon des conditions déterminées conjointement par ces derniers, le financement du présent régime obligatoire est assuré par une cotisation globale assise sur le salaire répartie à part égale entre les parties d'un même contrat de travail, lorsque l'employeur choisit d'affilier le salarié à l'organisme recommandé par la branche au titre du régime obligatoire, que le salarié ait un ou plusieurs employeurs.

(Avenant n° 5, 27 mai 2015, étendu) La tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation des partenaires sociaux du secteur de la Propreté est fixé à l'article 9.9.3 de la présente convention collective.

### Article 9.5) Niveau des prestations

*Mod. par Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juin 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.*

*Mod. par Avenant n° 10, 14 sept. 2017, étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

*Mod. par Avenant n° 15, 24 avr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

SNPRO.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des ports et docks CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO CSFV CFTC.

Le présent régime frais de santé obligatoire établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

**(Avenant n° 10, 14 sept. 2017, étendu) Tableau du garanties**

Nature des frais	Panier de soins
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	20 % BR
Forfait hospitalier engagé	100 % Frais réels limité au forfait réglementaire en vigueur
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	Praticiens adhérents DPTM <sup>(1)</sup> : 70 % de la BR Praticiens non adhérents DPTM : 50 % de la BR
Chambre particulière	45 € par jour
Transport remboursé SS	
Transport	35 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes (Consultations et visites)	30 % de la BR
Spécialistes (Consultations et visites)	30 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	30 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	40 % de la BR
Analyses	40 % de la BR
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie remboursée à 65 %	35 % de la BR
Pharmacie remboursée à 30 %	70 % de la BR
Dentaire	
Soins dentaires	30 % de la BR
Inlays simples, onlays	80 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	190 % de la BR
Orthodontie acceptée par la SS	100 % de la BR + 200 €/semestre
Prothèses non dentaires (acceptées SS)	
Prothèses auditives	40 % de la BR + 250 €/an
Orthopédie & autres prothèses	40 % de la BR
Optique <sup>(2)</sup>	
Monture	40 % de la BR + 50 €
Verres simples	40 % de la BR + 75 €

Nature des frais	Panier de soins
Verres complexes	40 % de la BR + 175 €
Verres très complexes	40 % de la BR + 280 €
Lentilles acceptées ou refusées par la SS (y compris lentilles jetables) <sup>(3)</sup>	40 % de la BR + 170 €/an
Médecine hors nomenclature	
Ostéopathie	30 € séance dans la limite d'une séance par an
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005	
Prise en charge de tous les actes de prévention	30 % de la BR
<p>Les niveaux d'indemnisation s'entendent hors prestations versées par la Sécurité sociale.</p> <p>BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement</p> <p><sup>(1)</sup> DPTM = Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAS (Contrat d'accès aux soins),</li> <li>- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),</li> <li>- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique)</li> </ul> <p><sup>(2)</sup> La définition des verres est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verre simple : verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre -6 et +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 dioptries</li> <li>- verre complexe : verre à simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries, et verre multifocal ou progressif</li> <li>- verre hypercomplexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8 à +8, ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries</li> </ul> <p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, la limitation est d'un équipement (monture +2 verres) tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs et en cas de renouvellement justifié par l'évolution de la correction, la limitation est d'un équipement par an.</p> <p>Les niveaux de remboursement s'entendent pour les deux verres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le remboursement d'un verre simple est donc de 40 % BR + 37.5 €</li> <li>- le remboursement d'un verre complexe est donc de 40 % BR + 87.5 €</li> <li>- le remboursement d'un verre hypercomplexe est donc de 40 % BR + 140 €</li> </ul> <p><sup>(3)</sup> Lentilles</p> <p>La prise en charge «40 % de la BR» s'entend uniquement pour les lentilles acceptées par la Sécurité sociale.</p> <p>Le crédit de 170 € s'applique, que ce soit pour les lentilles remboursées ou celles refusées par la SS.</p> <p>Le crédit de 170 € pour les lentilles est par ailleurs un crédit utilisable toute l'année.</p>	

Voir également Annexe 1 Précisions des parties signataires exprimées en commission technique paritaire.

### (Avenant n° 15, 24 avr. 2019, étendu) Tableau des garanties

Le détail des garanties en vigueur au 01.01.2020 sont reprises ci-après. Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Hospitalisation			
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :		150 % BR
	Non adhérents DPTM :		130 % BR
Chambre particulière		45 € par jour	

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
- non remboursés SS		
Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADEL ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		30 € par séance dans la limite d'une séance par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments :		
- remboursés SS à 65 % ou 30 %		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS à 65 % ou 30 %		100 % BR
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses remboursées SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins jusqu'au 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Prothèses auditives	100 % BR + crédit de 250 € par année civile	
Soins à compter du 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives Remboursées SS	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Equipements libres (***) :		
Aides auditives Remboursées SS	100 % BR + 250 € (**)	
Piles remboursées SS (****)	100 % BR	
(*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. (**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans. (***) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. (****) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	150 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	260 % BR dans la limité des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	260 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	150 % BR	
Inlay core	260 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	260 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Orthodontie remboursée SS	200 % BR + 200 € par semestre	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100% santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*):		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge ou bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A ou B)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 % BR + 50 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge)		
- Verre simple	100 % BR + 37,50 € par verre	
- Verre complexe	100 % BR + 87,50 € par verre	
- Verre hypercomplexe (détail du type de verres indiqué dans la grille optique ci-après)	100 % BR + 140 € par verre	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 170 € par année civile	



---

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 170 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;</li> <li>- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;</li> <li>- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) &gt; 4,00 dioptries.</li> </ul> <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :</li> <li>- glaucome ;</li> <li>- hypertension intraoculaire isolée ;</li> <li>- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;</li> <li>- rétinopathie diabétique ;</li> <li>- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;</li> <li>- cataracte évolutive à composante réfractive ;</li> <li>- tumeurs oculaires et palpébrales ;</li> <li>- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;</li> <li>- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;</li> <li>- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;</li> <li>- kératocône évolutif ;</li> <li>- kératopathies évolutives ;</li> <li>- dystrophie cornéenne ;</li> <li>- amblyopie ;</li> <li>- diplopie récente ou évolutive ;</li> <li>- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :</li> <li>- diabète ;</li> <li>- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;</li> <li>- hypertension artérielle mal contrôlée ;</li> <li>- sida ;</li> <li>- affections neurologiques à composante oculaire ;</li> <li>- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;</li> <li>- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :</li> <li>- corticoïdes ;</li> <li>- antipaludéens de synthèse ;</li> <li>- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.</li> </ul> <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

## Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / multifocaux / progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Type de verres
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < - 6 ou > + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < - 4 ou > + 4	Hypercomplexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Hypercomplexe
		SPE > 0 et S > + 8	Hypercomplexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Hypercomplexe

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Abréviations :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

Voir également Annexe 1 Précisions des partenaires sociaux exprimées en commission technique paritaire

### Annexe I

(Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juin 2015, étendu)

**Précisions des parties signataires de l'avenant n° 4 du 18 décembre 2014 à la convention collective des entreprises de Propreté et services du 26 juillet 2011 exprimées en commission technique paritaire**

**Questions - Réponses en date du 4 mars 2015 dans le cadre de la procédure d'appel d'offres du**

## panier de soins Propreté

Thématiques	Réponses / précisions de la commission technique paritaire de la branche Propreté
Rubrique «Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité» → Poste frais de séjour → Question posée : quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ?	la volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique «actes médicaux» → Postes : actes de généralistes / actes de spécialistes → Question posée : quelle est l'étendue de la prise en charge pour cette garantie ?	la volonté des partenaires sociaux est de rembourser uniquement le ticket modérateur.
Rubrique «Dentaire» → Poste : orthodontie acceptée par la SS → Question posée : confirmation sollicitée sur le niveau de remboursement	Conformément à la pratique de l'assurance maladie, le niveau de remboursement est semestriel.

### Article 9.6) Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Le présent article instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ainsi, quel que soit l'organisme choisi pour la gestion du présent régime obligatoire, le haut degré de solidarité comprend notamment :

- 1) la prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au présent régime frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
- 2) le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- 3) la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La part de la prime ou de la cotisation acquittée affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % minimum.

Les parties s'entendent pour créer un fonds social dédié auquel devront cotiser les entreprises qui choisiront de rejoindre l'organisme recommandé.

Les parties s'accordent ainsi pour confier la gestion de ce fonds social à l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en oeuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire de suivi du présent régime frais de santé obligatoire instituée à l'article 9.7 de la présente convention.

### Article 9.7) pilotage du régime obligatoire

Les parties conviennent de confier à une commission paritaire de surveillance l'étude du suivi du présent régime frais de santé obligatoire et de son fonctionnement.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Il est enfin convenu que l'organisme devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ; - structure des comptes annuels.»

## Article 9.8) évolution des garanties et des cotisations du régime obligatoire

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent régime. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

## Article 9.9) Recommandation et tarification (Avenant n° 5, 27 mai 2015, étendu)

*Mod. par Avenant n° 5, 27 mai 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension*

*Mod. par Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juin 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.*

*Mod. par Avenant n° 8, 7 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr.*

*Mod. par Avenant n° 10, 14 sept. 2017, étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Le présent article comprend des dispositions relatives à la recommandation de l'organisme assureur devant assurer et gérer le présent régime frais de santé obligatoire qui présente un haut degré de solidarité, ainsi que des dispositions sur la tarification dudit régime ;

### **9.9.1- Recommandation de l'organisme assureur (Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juin 2015, étendu)**

(Avenant 6, 1<sup>er</sup> juin 2015 étendu) À l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie après la publication le 13 février 2015 de l'avis d'appel à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux recommandent, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, AG2R « Prévoyance », sis au « 37 boulevard Brune 75680 Paris cedex 14 », en tant qu'organisme assureur pour la gestion et l'assurance du régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre du secteur de la Propreté décrit au présent article.

### **9.9.2- Résiliation et réexamen des modalités de la recommandation**

L'organisme assureur et les membres de la commission paritaire ont la possibilité unilatéralement de résilier annuellement le contrat de garanties collectives visés à l'article 9.3.2 de la présente convention, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois.

La présente recommandation sera réexaminée dans le délai maximal prévu par l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale : à cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

En cas de résiliation, le sort des éventuelles réserves du fonds social prévu par l'article 9.6 de la présente convention collective sera défini par la convention de gestion envisagée dans le même article.

### **9.9.3- Tarification du régime frais de santé obligatoire dans le cadre de la recommandation**

(Avenant n° 10, 14 sept. 2017, étendu) Conformément à l'article 9.4 de la présente convention collective, le financement du présent régime frais de santé obligatoire est assuré par une cotisation globale dont le taux est fixé à 3,68 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale et répartie à part égale entre employeur et salarié. Pour les salariés bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, la cotisation globale, dont le taux est fixé à 2,21 % du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, est répartie à parts égales entre employeur et salarié.

Le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale visé à l'alinéa précédent est le salaire brut de base soumis à cotisations sociales ou le salaire brut abattu en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, (à l'exclusion des heures supplémentaires et complémentaires, les primes et indemnités quelle qu'en soit leur nature, les avantages en nature, les frais professionnels...).

Les parties à la présente recommandation conviennent que le taux fixé au premier alinéa est un taux contractuel de cotisation globale que le prestataire recommandé s'engage à maintenir pendant deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et qui constitue la limite haute à une éventuelle réévaluation de la tarification du présent régime.

En tout état de cause, les parties à la présente recommandation s'accordent pour que le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé pendant la première année de déploiement du présent régime soit fixé à 3,50 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale, tels que définis au deuxième alinéa. Pour les salariés bénéficiaires du régime local d'Alsace-Moselle, le taux d'appel est fixé à 2,10 % des salaires

bruts soumis à cotisations de sécurité sociale tels que définis au deuxième alinéa.

En outre, ce taux d'appel fera l'objet d'une évaluation annuelle par la commission paritaire de surveillance dans le cadre du suivi du présent régime décrit à l'article 9.7 de la présente convention collective, en fonction de l'évolution du salaire annuel moyen de la profession, avant son éventuelle modification l'année suivante.

Le taux d'appel de la cotisation globale effectivement pratiqué par l'organisme recommandé sera fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à :

Santé	En % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale (tels que définis au deuxième alinéa)
Régime général	3,20 %
Régime local (Alsace-Moselle)	1,92 %

(Avenant n° 8, 7 oct. 2015, étendu) Enfin, les parties à la présente recommandation conviennent, afin de limiter le coût du régime frais de santé obligatoire de la branche Propreté, notamment pour les salariés à temps complet, de permettre à l'organisme assureur recommandé d'appeler la cotisation globale (part patronale et part salariale) dans la limite d'un plafond, lequel figurera dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur. Ce plafonnement mensuel s'appliquera dans le cadre de la rémunération versée par chaque employeur et adhérent au régime Frais de santé conventionnel dans le cadre de la recommandation. Un réajustement ou une suppression de ce plafond pourra être envisagé par la commission paritaire de suivi du régime. Les présentes dispositions sont prises sous réserves des dispositions du droit local spécifique à l'Alsace-Moselle.

#### 9.10) Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

*Mod. par* Avenant n° 20, 7 juin 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025, et l'entrée en vigueur de l'art. 8.0 est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la Commission Paritaire APEC<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT.*

Les garanties, la participation de l'employeur ainsi que celle du salarié sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur,
- ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail),
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Lorsque la suspension du contrat de travail du salarié n'est pas indemnisée, les garanties ne sont pas maintenues, sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans l'acte de mise en place et dans le contrat d'assurance.

---

## ANNEXES

### Annexe A 1 - Classifications et rémunérations

#### Annexe A 1.1 - Classifications

#### Accord du 25 juin 2002

[Étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2002]

Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Vu l'article 5 de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1994 sur les classifications, les parties signataires conviennent, ensemble, de procéder à des adaptations en fonction de l'évolution du marché et de l'élargissement des activités des entreprises de propreté par l'intégration des services associés.

La concurrence sur le multiservice se fait grandissante et c'est l'objectif majeur de la profession que de maintenir sa place sur le marché des prestations de services qui se transforme. Maintenir sa place c'est aussi proposer une évolution des emplois aux salariés et les fidéliser, c'est trouver des solutions pour conforter et augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel.

Elles conviennent également qu'il est primordial de s'engager dans un développement d'activité afin d'offrir et de garantir une plus grande stabilité d'emploi aux salariés en poste, avec pour objectif de permettre aux salariés à temps partiel visés au présent accord de tendre vers un temps complet selon leur aspiration.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle, notamment vers les prestations associées, les partenaires sociaux participeront à l'étude d'un dispositif d'évaluation, formation et validation des acquis de l'expérience qui sera présenté en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avant la fin de l'année 2002.

Les critères d'emplois et leur classification sont élaborés afin, notamment d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'annexe I de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1994.

En application de l'article 10 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, le présent accord définit les classifications de l'ensemble des personnels : personnel d'exploitation, administratif, cadre.

Il n'existe pas de concordance entre les anciennes classifications et les présentes classifications, ni entre les nouveaux échelons et anciens coefficients.

(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu) Cet accord comporte 5 chapitres et 1 annexe :

- Chapitre 1 : Dispositions générales,
- Chapitre 2 : Définition des classifications,
- Chapitre 3 : Grilles de classification,
- Chapitre 4 : Rémunérations minimales hiérarchiques,
- Chapitre 5 : Liens entre formation et classification,
- Annexe : Guide d'accompagnement des classifications.

### Chapitre 1

#### Dispositions générales

##### Article 1

##### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'Outre-Mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur,
- ayant une activité principale de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 747Z , y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état,

— et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 930A .  
Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité :  
— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation,  
— le ramonage.

## **Article 2** **Classement**

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés dans les chapitres 2 et 3 du présent accord en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu des missions dans l'entreprise. Les classifications portant sur les emplois s'appliquent indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification.

La mise en œuvre des évolutions de cette classification doit assurer le maintien de la rémunération mensuelle brute correspondant à un horaire contractuel identique. À cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel antérieurement perçu pour un horaire contractuel identique.

La mise en place des évolutions de cette classification au sein des entreprises fera l'objet d'une information - consultation du Comité Social et Économique (CSE), lorsqu'il existe.

## **Article 3** **Rémunérations minimales hiérarchiques**

La rémunération minimale hiérarchique est déterminée pour chaque catégorie professionnelle de salariés suivant le barème fixé au chapitre 4 pour 151,67 heures de travail effectif par mois.

Pour les salariés à temps partiel, ces rémunérations minimales hiérarchiques devront être calculées prorata temporis de leur temps de travail effectif.

La définition de la rémunération hiérarchique est celle donnée à l'article 11.01 de la convention collective.

Les primes liées à des emplois relevant des prestations associées dont bénéficient éventuellement les salariés sont prises en compte pour apprécier si leur rémunération est au moins équivalente à la rémunération minimale hiérarchique correspondant à leur échelon.

## **Article 4** **Révision des rémunérations minimales hiérarchiques**

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir une fois par an dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre pour négocier les rémunérations minimales hiérarchiques de l'année suivante. Soit pour la première réunion avant le 31 octobre 2002.

En cas de conclusion d'un accord celui-ci précisera les dates d'application sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension.

Les rémunérations minimales hiérarchiques annexées au présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002, sous réserve des conditions d'entrée en vigueur du présent accord figurant à l'article 7.



---

(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu) Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac), publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'agent de service échelon professionnel résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de trois semaines.

## **Article 5**

### **Règles de conversion**

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La transition entre la version antérieure de la grille de classification des agents de service et celle introduite par le présent avenant est assurée de la manière suivante :

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant l'intitulé des échelons de la grille «Agents de service» du 1<sup>er</sup> niveau de la filière exploitation est modifié de la façon suivante :

- l'Agent de Service échelon 1 (AS1) devient l'Agent de Service échelon professionnel (ASP),
- l'Agent de Service échelon 2 (AS2) devient l'Agent de Service échelon confirmé (ASC),
- et l'Agent de Service échelon 3 (AS3) devient l'Agent de Service échelon confirmé spécialisé (ASCS).

Les intitulés des échelons et des niveaux des autres grilles de classification restent inchangés ainsi que la liste des emplois repères.

Afin de permettre la conversion entre l'ancienne grille de classification des agents de service et la présente grille et en tenant compte des principes énoncés à l'article 3 du Chapitre 2, les parties signataires mettent en place la règle suivante à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- pour les salariés positionnés à l'échelon AS1 (colonne A ou B) : conversion automatique à l'échelon ASP (colonne A ou B) ; ou positionnement à l'échelon ASC (colonne A ou B) si le salarié justifie d'une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an, celle-ci s'appréciant dans la branche de la propreté suivant les conditions fixées à l'article 4.7.6 de la CCN «prime d'expérience» ;
- pour les salariés positionnés à l'échelon AS2 (colonne A ou B) : conversion automatique à l'échelon ASC (colonne A ou B) ; ou positionnement à un échelon supérieur en fonction de l'emploi réellement exercé et eu égard aux critères classants ;
- pour les salariés positionnés à l'échelon AS3 (colonne A ou B) : conversion automatique à l'échelon ASCS (colonne A ou B) ; ou positionnement à un échelon supérieur en fonction de l'emploi réellement exercé et eu égard aux critères classants.

## **Article 6**

### **Révision**

*(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu)*

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans s'il est nécessaire de procéder à une révision ou à d'éventuelles adaptations des présentes classifications compte tenu des évolutions constatées.

## **Article 7**

### **Dénonciation**

*(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu)*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code de travail.

## **Article 8**

### **Entrée en vigueur**

*(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu)*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2002 à la condition que soit publié au plus tard le 15 septembre 2002 son arrêté d'extension.

Si l'arrêté d'extension est publié, après le 15 septembre 2002, le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du

---

mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### **Article 9** **Observatoire de suivi**

*(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu)*

Compte tenu de l'intégration de nouvelles activités et conformément à la volonté de favoriser l'évolution de carrière des salariés de la branche, les parties signataires s'engagent à assurer le suivi du présent accord par la mise en place d'un observatoire paritaire qui est une nouvelle attribution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui se réunira au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2003.

### **Article 10** **Dépôt-Extension**

*(Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu)*

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation de Créteil. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Chapitre 2** **Définition des classifications d'emploi**

### **Article 1** **Organisation de la classification**

La présente classification s'applique à l'ensemble du personnel :

- filière exploitation (agents de services/Chefs d'équipe et Agents de maîtrise),
- filière administrative,
- filière cadre.

Les définitions de cette classification ont été élaborées à partir de critères classants :

- autonomie / initiative,
- technicité,
- responsabilité.

Pour chaque niveau d'emploi, en accord avec les conclusions du contrat études prospectives de la branche proprement dit, il est mis l'accent sur l'aptitude de service, qui est établie en tant que caractéristique générale.

Les salariés en place bénéficieront en priorité du développement des prestations associées en cohérence avec l'article 6 de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel. Afin de permettre l'évolution vers plus d'emplois à temps plein l'accent sera particulièrement mis sur la formation permettant une évolution de carrière vers les prestations associées.

### **Article 2** **Méthode de classement**

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

Les appellations usuellement attribuées recouvrent dans chaque entreprise des postes de travail souvent bien différents. L'attribution de la qualification du salarié doit être faite à partir de l'évaluation de chaque emploi.

Les emplois repères sont définis en fonction de tous les critères classants du niveau et de l'échelon correspondants. (Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu) Les emplois repères figurant dans cet accord constituent une liste non exhaustive et un seuil minimum de positionnement et feront l'objet d'une actualisation.

Le classement dans un niveau d'emploi et échelon dépend des missions réellement effectuées au(x) poste(s) de travail eu égard aux critères classants définis.

---

### **Article 3** **Évolution de carrière au travers de la grille**

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La classification facilite les changements de qualification au sein d'une même filière ou d'une filière à une autre, en fonction des évolutions des postes ou des connaissances complémentaires acquises et utilisées.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle en particulier des agents de service avec un déroulement de carrière et une visibilité plus importante sur leur parcours professionnel, il est prévu :

#### **1**

##### **Passage automatique de l'ASP vers l'ASC**

Il est créé un passage des salariés de l'échelon ASP (agent de service professionnel, colonne A ou B) vers l'échelon ASC (agent de service confirmé, colonne A ou B) selon l'une des modalités suivantes :

— Soit, le positionnement à l'échelon ASC est la conséquence des missions réellement effectuées par le salarié dans l'emploi eu égard aux critères classants de l'ASC, tels que définis dans la grille de classification des Agents de Service (AS) ;

— Soit le salarié possède une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an, celle-ci s'appréciant dans la branche de la propreté suivant les conditions fixées à l'article 4.7.6 de la CCN «prime d'expérience». Dans cette hypothèse, le salarié sera automatiquement positionné de l'échelon ASP (colonne A ou B) à l'échelon ASC (colonne A ou B) le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'acquisition d'un 1 an d'expérience professionnelle telle que définie à l'article 4.7.6 de la CCN.

#### **2**

##### **Évolution facilitée de l'ASC vers l'ASCS**

Il est mis en place une évolution facilitée de l'échelon ASC vers l'échelon ASCS avec l'étude en priorité, avant tout recrutement externe, de la candidature des ASC (agent de service confirmé) de l'entreprise à un poste relevant de l'échelon ASCS (agent de service confirmé et spécialisé), lorsque ces salariés ont notamment suivi la formation ASCS qui sera définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP.

Par ailleurs, le modèle de fiche de souhaits prévu à l'annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN est modifié afin de tenir compte de la possibilité pour le salarié d'exprimer ses demandes en matière de formation et d'évolution professionnelle ; ce document est rebaptisé «formulaire de liaison» et remis par l'employeur aux salariés deux fois par an. Aussi, l'employeur tiendra notamment compte de ce formulaire de liaison.

La classification s'attache à reconnaître et à traduire l'élargissement des activités tout en préservant l'activité principale de l'entreprise de propreté. Il est donc nécessaire de distinguer les salariés qui exercent une activité unique de ceux qui seraient amenés à réaliser des activités diversifiées de façon habituelle associées à la propreté.

L'entreprise qui proposera à ses salariés en poste une modification substantielle de leur emploi en vue d'une évolution vers des emplois intégrant des prestations associées, tiendra compte des compétences acquises et des souhaits exprimés à travers le formulaire de liaison prévu à l'article 6.2.5 de la CCN et à l'Annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN. Elle accompagnera, si besoin est, les salariés concernés par des actions de formation professionnelle. Cette évolution devra faire l'objet d'un accord exprès des salariés concernés, aucun salarié ne pouvant être sanctionné pour avoir refusé dans ce cadre une modification substantielle de son emploi.

Tout salarié est garanti de ne pouvoir être sanctionné dès lors que l'exercice des prestations associées est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses ou l'exercice d'un emploi dans une autre entreprise.

### **Article 4**

#### **Fonctionnement de la grille à double entrée**

#### **1**

##### **Positionnement sur la colonne A**

Le salarié qui exerce une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées est positionné en colonne A.

---

## 2

### **Positionnement sur la colonne B**

Le salarié qui exerce de façon continue pendant au moins 3 mois (hors cas de remplacement) une ou des activités de propreté et au moins une activité de prestations associées est positionné en colonne B à partir du 4<sup>ème</sup> mois d'exercice.

## 3

### **Salarié assurant des emplois relevant d'échelons différents qu'il soit positionné soit en colonne A soit en colonne B**

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer, au sein de l'entreprise, de façon habituelle des emplois relevant d'échelons différents, il sera procédé de la façon suivante :

- les salariés effectuant habituellement au moins 20 % de leur temps mensuel inscrit au contrat, dans l'emploi le plus élevé en classement seront classés dans l'échelon correspondant à cet emploi ;
- les salariés effectuant habituellement moins de 20 % de leur temps mensuel inscrit au contrat, dans l'emploi le plus élevé en classement, ne seront pas classés dans l'échelon le plus élevé, mais percevront, pendant le temps consacré à cet emploi, une prime correspondant à la différence entre le salaire horaire de l'échelon le plus élevé et leur salaire horaire.

## **Article 5**

### **Liste des activités**

La liste suivante présente à titre indicatif les grands types d'activité présentes dans les entreprises de propreté et qui servent de support au positionnement sur la grille des rémunérations.

#### **Activités classées dans la propreté**

- Activité de propreté des locaux, espaces et moyens de transport

À titre d'exemple :

Locaux administratifs, tertiaires, industriels, commerciaux et d'habitation et hôtellerie, vitres intérieures/extérieures, balcons, enseignes, façades d'immeubles, stades, équipements collectifs, foires, expositions, voiries, signalétiques, matériel urbain, parkings, gares et aéroports (Hors Champ d'Application de la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes), ramassage, tri et collecte de déchets sur site, environnement, propreté des moyens de transports.

- Activité de propreté en milieux sensibles :

Seuls les locaux et matériels soumis à des mesures et normes spécifiques en milieux sensibles sont concernés ; l'activité a une influence sur le process client hors locaux administratifs et tertiaires :

Agroalimentaire, santé et milieu médical, industries et laboratoires pharmaceutiques, industries électroniques, industrie nucléaire, toute salle à empoussièrisme contrôlé.

#### **Activités classées dans les prestations associées**

##### **Services de proximité**

- Activité de gestion-préparation des salles pour événements et accueil
- Activité de manutention et déménagements internes
- Activité de classement et destruction d'archives
- Activité de gestion des approvisionnements, stockage, mise en place des fournitures et consommables bureautiques, courrier, course.

##### **Maintenance multitechnique immobilière**

- Contrôle et vérification de bon fonctionnement, réglages simples, modifications et dépannages simples, remplacement par échange standard.

##### **Services aux procédés**

- Activité de maintenance multitechnique des installations de production industrielle
- Activité de prestations de services intégrées ou périphériques aux procédés

À titre d'exemple :

Manutention, logistique, gestion de stocks, tenue de magasins.

---

## Article 6

### Caractéristiques générales

Quel que soit son échelon, tout salarié doit tenir l'emploi qui lui a été confié, conformément à sa classification, en respectant impérativement les consignes de sécurité et en utilisant les moyens de protection mis à sa disposition. Les emplois définis exigent l'observation d'une bonne présentation et des règles de discrétion.

Chaque salarié doit tenir, en état de propreté le matériel mis à sa disposition, signaler toute anomalie de fonctionnement et, à son niveau de compétence, procéder à l'entretien courant du matériel utilisé, ces tâches étant incluses dans le temps de travail.

## Chapitre 3

### Grilles de classification

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

### Filière exploitation

- Agents de service et chefs d'équipe

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant de classement du salarié renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière exploitation comporte 4 niveaux, eux-mêmes détaillés en trois échelons. Les emplois du 1<sup>er</sup> niveau sont intitulés Agents de service, ceux du 2<sup>ème</sup> niveau Agents qualifiés de service et ceux du troisième niveau Agents très qualifiés de service. Le quatrième niveau, d'encadrement intermédiaire, distingue, quant à lui, les chefs d'équipe.

Pour chaque niveau, il est mis l'accent en particulier sur un critère. Ainsi, pour le niveau I, le critère privilégié est celui de l'autonomie / initiative. Pour le niveau II c'est celui de la technicité et pour le niveau III c'est celui de la responsabilité.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondants aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

Le chef d'équipe échelon 1 est amené à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté ou une ou des activités de prestations associées. Les chefs d'équipe échelons 2 et 3 sont amenés à encadrer des agents d'exploitation exerçant une ou des activités de propreté et/ou une ou des activités de prestations associées.

## Grille de classification d'un Agent de Service (AS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent de Service	Professionnel (ASP)	Il/Elle assure des prestations à partir d'instructions précises, sous le contrôle de sa hiérarchie.	Il/Elle effectue des travaux d'entretien courant, consistant en un enchaînement de tâches simples et répétitives, d'exécution facile, reproductibles après simple démonstration. Le matériel électrique est d'utilisation simple.	
	Confirmé (ASC)	Soit : le/la titulaire bénéficie du passage automatique à l'échelon ASC dès lors qu'il/elle a une expérience professionnelle égale ou supérieure à 1 an telle que définie à l'article 4.7.6 de la CCN «prime d'expérience».		
		Soit : l'emploi exige que son/sa titulaire réunisse les conditions suivantes :		
		Il/Elle doit pouvoir déchiffrer les consignes écrites. Il/Elle transmet de l'information à sa hiérarchie, notamment celle relative à la bonne exécution de sa prestation et celle en provenance des utilisateurs.	Il/Elle effectue les mêmes travaux que l'ASP.	Il/Elle est en mesure d'assurer une des deux missions suivantes : - ou il/elle ouvre et ferme par tous moyens le site pour les besoins de l'accomplissement des prestations, - ou il/elle effectue régulièrement, en l'absence de chef d'équipe présent sur le site, la liaison avec le/la responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables de l'ensemble du site ou pour distribuer des produits préparés.
	Confirmé Spécialisé (ASCS)	Il/Elle prend des initiatives dans le cadre des instructions reçus, décèle les difficultés et les transmet à sa hiérarchie.	Il/Elle connaît, maîtrise et applique des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité. Ceux-ci sont acquis notamment par l'expérience et/ou par des formations obligatoires.	Il/Elle assure les mêmes missions que l'ASC (décrites ci-dessus)

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle tient en état de propreté sa présentation, son matériel et son espace de rangement, Il/Elle communique avec les utilisateurs pour accomplir sa mission.

## Grille de classification d'un Agent Qualifié de Service (AQS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent Qualifié de Service	1	Il/Elle organise les travaux relevant de ses activités, à partir d'instructions générales.	Il/Elle maîtrise et utilise, pour la réalisation de travaux diversifiés relevant de ses activités, une combinaison de techniques de travail, acquises par formation, par expérience ou sanctionnée par un titre, un diplôme ou une certification de branche. Ces techniques sont nécessaires pour l'obtention d'un résultat.	
	2	Il/Elle propose à sa hiérarchie des moyens et des méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations.	Il/Elle utilise des méthodes et procédures complexes, des techniques connexes, acquises par une formation appropriée obligatoire ou par une expérience validée ou reconnue.	Il/Elle a la responsabilité de l'entretien du matériel utilisé.
	3	Il/Elle choisit, sous le contrôle de son/sa supérieur(e) hiérarchique, les moyens et méthodes à utiliser, et peut les adapter à la situation de travail.		Il/Elle organise son travail. Il/Elle doit être en mesure d'apprécier le contrôle de la prestation exécutée.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle communique avec le/la client(e) et peut régler un problème technique permettant de satisfaire la qualité de la prestation.

## Grille de classification d'un Agent Très Qualifié de Service (ATQS)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent Très Qualifié de Service	1	Il/Elle choisit les moyens et les méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations, et les adapte à la situation de travail.	Les prestations nécessitent des travaux de haute technicité ou des opérations complexes.	Il/Elle a la responsabilité de l'entretien et de la maintenance des matériels complexes qu'il/elle utilise et qui sont présents de façon constante sur le site.
			Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il/elle peut transmettre à un(e) salarié(e) moins confirmé(e).	Il/Elle organise son travail. Il/Elle peut transmettre son savoir, et il/elle est en mesure d'apprécier le contrôle global de la prestation exécutée.
	2		Les acquis permettent l'exécution de prestations complexes et combinées des plus délicates.	Il/Elle agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et peut proposer des actions complémentaires. Il/Elle évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
	3		La connaissance des moyens d'exécution et d'accomplissement des prestations est complète.	Il/Elle rédige des rapports et les transmet à sa hiérarchie.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle recueille, informe, conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client(e) et hiérarchie).



## Grille de classification d'un Chef d'Équipe (CE)

Niveau	Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Chef d'équipe	1	Il/Elle suit et adapte des directives précises et impératives.	Il/Elle participe aux travaux. Il/Elle applique des méthodes de base d'animation d'équipe.	Il/Elle assure la coordination d'une équipe relevant des qualifications ASP à ASCS et la bonne exécution des travaux. Il/Elle veille au respect de la discipline et des consignes d'hygiène et de sécurité.
	2	Il/Elle peut prendre des initiatives afin de résoudre les problèmes et rechercher les solutions.	Il/Elle peut participer aux travaux. Il/Elle connaît et applique les méthodes de travail propres à ses activités et procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité.	Il/Elle gère et adapte les moyens mis à sa disposition.
	3	Il/Elle réalise ses missions à partir des directives données.	Il/Elle connaît et maîtrise les méthodes de travail pour des activités diversifiées. Il/Elle sait les traduire en méthode d'animation d'équipe. Il/Elle peut participer à la mise en place de projets qui touchent à l'organisation des opérations, missions ou prestations d'équipe.	Il/Elle est responsable des objectifs et des résultats à atteindre.

Caractéristique générale	
Aptitude de service	Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel (équipe, client(e) et hiérarchie).

### Filière exploitation

- Agents de maîtrise

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. Le critère aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière maîtrise comporte 5 échelons.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

## Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Exploitation (MP)

Caractéristique Générale	Échelon	Autonomie / initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	Ci-contre, exigences de l'emploi communes à l'ensemble des échelons de ce niveau :	Il/Elle agit en conformité aux directives globales de sa mission. Il/Elle prend des décisions déléguées.	Il/Elle exerce des fonctions techniques, commerciales et/ou d'encadrement.	Il/Elle organise le travail, choisit les moyens et les matériels à utiliser en tenant compte des coûts.
	MP1	Il/Elle assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques. Et/ou il/elle participe à l'élaboration des programmes d'exécution et fait des propositions sur les moyens à mettre en œuvre pour réaliser le cahier des charges.	Il/Elle sait faire et gérer un budget à partir de critères techniques ou économiques. Et/ou il/elle possède les connaissances permettant de sélectionner et utiliser des méthodes, procédures, produits et équipements qu'il/elle sait adapter et transformer en tenant compte des contraintes.	Il/Elle organise et contrôle les travaux d'exécution sur un ou plusieurs sites, encadre et anime les équipes de travail, assure le respect des consignes de sécurité.
	MP2	Il/Elle peut prendre des initiatives pour apporter des modifications ponctuelles ou des mesures ou actions préventives correctrices des programmes d'exécution et participe aux études.	Il/Elle organise et anime notamment des rencontres client.	Il/Elle fait respecter les objectifs pour atteindre les résultats et les normes qualitatives et quantitatives.
	MP3	Il/Elle assure les relations commerciales avec le client quant aux interventions réalisées. Et/ou il/elle peut apporter une assistance technique et conseiller soit les clients soit les services concernés pour définir les besoins et les programmes d'exécution.	Il/Elle sait comprendre des études complexes et diversifiées. Il/Elle possède les connaissances et l'expérience permettant d'assurer la gestion et le suivi des travaux et interventions. Et/ou il/elle sait rechercher les adaptations et les solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs définis et aux résultats attendus.	Il/Elle assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place. Et/ou il/elle peut encadrer des équipes en cas d'opérations mettant en œuvre des techniques particulières ou lors d'interventions spécifiques. Il/Elle met en place les moyens de contrôle de qualité adaptés.
	MP4	Il/Elle est en lien avec les services fonctionnels ou le/la chef(fe) d'entreprise.	Il/Elle analyse les différentes interventions et problèmes éventuels et propose des modifications et ajustements permettant d'améliorer les résultats, les coûts et les conditions de travail et de sécurité.	Il/Elle participe à l'élaboration des budgets, organisations et moyens à mettre en œuvre.
	MP5	Il/Elle reçoit des directives précisant le cadre de ses activités, ses moyens, les objectifs et les règles de gestion. Il peut lui être confié une délégation commerciale et l'établissement des relations clients entreprise.	Il/Elle sait rechercher les dysfonctionnements et les analyse pour soit les éliminer soit les signaler. Il/Elle participe à la négociation commerciale en apportant ses connaissances et savoir-faire.	Il/Elle coordonne et assure la gestion et l'organisation des sites d'un secteur donné. Il/Elle effectue les liaisons fonctionnelles avec la hiérarchie et les responsables des entreprises clientes.

### Filière administrative

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau permettant de distinguer chacun des critères. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à plusieurs échelons de ce niveau. La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière administrative comporte 4 échelons employés et 3 échelons maîtrise.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

### Grille de classification d'un Employé Administratif (EA)

Caractéristique Générale	Échelon	Autonomie/initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : Il/Elle sait communiquer avec son environnement professionnel pour accomplir sa mission.	EA1	Il/Elle suit des consignes précises.	Les travaux d'exécution sont simples ou les tâches répétitives, sur modèles ou après simple démonstration.	
	EA2	Il/Elle peut organiser ou animer les travaux ou tâches en fonction des consignes précises données. Il/Elle peut proposer des actions complémentaires.	Il/Elle accomplit divers travaux ou tâches dans un même domaine. Il/Elle met en œuvre des connaissances ou techniques de base propres au domaine d'intervention.	Il/Elle agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés.
Aptitude de service : Il/Elle sait tenir un échange professionnel avec les interlocuteurs de son environnement professionnel et régler un problème technique relevant de sa compétence.	EA3	Il/Elle reçoit des instructions générales sous le contrôle du/de la responsable hiérarchique.	Il/Elle assure l'ensemble des travaux ou tâches dans un ou plusieurs domaines, grâce à sa pratique professionnelle et/ou des connaissances de base.	Il/Elle est responsable des objectifs et résultats à atteindre.
	EA4	Il/Elle reçoit des instructions générales, sous les orientations du/de la responsable hiérarchique. Il/Elle analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	Les tâches ou travaux sont complexes. Cela suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il doit pouvoir transmettre à un(e) salarié(e) moins confirmé(e).	

### Grille de classification d'un Agent de Maîtrise Administratif (MA)

Caractéristique Générale	Échelon	Autonomie / initiative	Technicité	Responsabilité
Aptitude de service : Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	MA1	Il/Elle analyse et choisit des actions nécessaires pour remplir les objectifs.	Les tâches ou travaux complexes sont d'un niveau professionnel élevé. Les connaissances techniques approfondies ont été acquises par formation ou expérience significatives.	Il/Elle peut avoir à diriger une équipe d'employés.
	MA2	Il/Elle propose des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		Il/Elle peut avoir à diriger et animer une équipe d'employés.
	MA3	Il/Elle participe à l'élaboration des projets et à la fixation des objectifs dont il/elle a la charge.		Il/Elle peut diriger une ou plusieurs équipes.

### Filière cadre

Le classement des emplois est présenté sous forme de tableau. L'aptitude de service est une caractéristique générale commune à un niveau d'emploi pour l'ensemble des emplois correspondant aux échelons de ce niveau.

La combinaison de critères servant au classement de l'emploi renvoie alors à un niveau d'emploi et à un échelon dans ce niveau.

La filière cadre comporte 6 échelons. Les critères de l'emploi, communs à l'ensemble de ces 6 échelons, sont l'auto-

---

nomie dans les initiatives à prendre et dans la réalisation des objectifs fixés et les connaissances/compétences dans les domaines techniques et/ou de management. La responsabilité est définie à chaque échelon.

Les critères, pour un même échelon, sont cumulatifs. Les critères pour un échelon donné se cumulent avec les critères correspondant aux emplois de niveaux et échelons inférieurs.

## Grille de classification d'un Cadre (CA)

Caractéristique Générale	Échelon	Cadre
Aptitude de service : Il/Elle conseille et propose des solutions dans son environnement professionnel.	CA1	Il/Elle possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3 <sup>o</sup> cycle universitaire, engagée pour remplir des fonctions de cadre dans un emploi où il/elle est appelée à mettre en œuvre les connaissances théoriques qu'il/elle a acquises au cours de sa formation. À l'issue d'une période de deux ans il/elle sera positionnée à l'échelon supérieur.
	CA2	Il/Elle possède des connaissances générales et/ou techniques et une expérience professionnelle. Il/Elle dirige et coordonne les travaux des salariés placés sous son autorité ou, s'il/si elle n'exerce pas d'encadrement, ses fonctions exigent des connaissances approfondies et comportent des responsabilités similaires. Il/Elle assure la réalisation des missions et objectifs à partir des instructions reçues de son/sa supérieure hiérarchique ou du/de la chef(fe) d'entreprise ou d'établissement.
	CA3	Il/Elle assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service ou d'un secteur et détermine le choix des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés.
	CA4	Il/Elle dispose des responsabilités exigeant de coordonner des activités avec d'autres services ou secteurs. Il/Elle prend les initiatives nécessaires et définit les moyens à mettre en œuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.
	CA5	Il/Elle est responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services et analyse leurs résultats. Il/Elle participe à l'élaboration des plans généraux.
	CA6	Il/Elle assure l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

---

## **Chapitre 4**

### **Rémunérations minimales hiérarchiques**

En application de l'article 3 du présent accord, les rémunérations minimales hiérarchiques pour 151,67 heures sont déterminées selon les modalités ci-après.

#### **Méthode de détermination des rémunérations minimales hiérarchiques**

Il est déterminé :

— une valeur d'échelon équivalent à un taux horaire applicable pour chaque niveau d'échelon.

La rémunération minimale hiérarchique mensuelle est calculée pour chaque échelon d'une filière donnée en effectuant le calcul suivant pour un salarié à temps plein :

Taux horaires × 151,67 heures

Il est aussi donné une valeur annuelle théorique pour un emploi à temps plein, de l'échelon en multipliant ce résultat par 12.

#### **Valeurs des échelons**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord :

— la valeur de chaque échelon est fixé selon la grille annexée.

## **Chapitre 5**

### **Liens entre formation et classifications**

*Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

#### **Article 1**

##### **Diplômes, titres et CQP de la propreté positionnés dans les grilles de classification**

La candidature des salariés titulaires d'un diplôme professionnel, d'un titre ou d'un CQP de la propreté est étudiée en priorité lorsqu'il existe dans l'entreprise un poste vacant correspondant aux compétences acquises.

Les salariés titulaires d'un diplôme professionnel, d'un titre ou d'un CQP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au diplôme professionnel, titre ou CQP obtenu ci-après.

Niveaux des diplômes :

— CAP «Agent de Propreté et d'Hygiène» : AQS 1 ;

— Bac professionnel Hygiène Propreté Stérilisation : MP 1 ;

— BTS «Métiers des Services à l'Environnement» : MP 3 ;

— Bac + 3 - TCN6 «Responsable Développement Hygiène Propreté et services» : MP 4 ;

— Bac + 5 - TCN7 «Manager de la stratégie commerciale et marketing» : CA 1.

Titres ou CQP :

— AS3 avec le CQP/TFP agent machiniste classique (AMC),

— AQS1 avec le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),

— ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV),

— CE1 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté (CEP),

— CE2 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI),

— MP1 avec le CQP/TFP chef de site(s) (CS),

— MP3 avec le CQP/TFP responsable de secteur (RS).

## Article 2

### Formation ASCS définie par la branche en conformité avec le référentiel des compétences élaboré par la CPNEFP

Ce référentiel formulera les compétences génériques nécessaires à la tenue d'un emploi d'échelon ASCS, complémentaires à celles nécessaires à la tenue d'un emploi d'échelon ASC. Il pourra servir aux entreprises et aux organismes de formation qui souhaiteront mettre en place les formations correspondantes, notamment déclinées par spécialisations en fonction du milieu d'intervention.

### Annexe : Grille d'accompagnement des classifications

Mod. par Avenant n° 20, 11 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Par cet accord la FEP et les organisations syndicales de salariés signataires instituent pour tous les salariés de la propreté un dispositif concret de classification qui tient compte :

- de la volonté d'une politique contractuelle du secteur,
- des évolutions de l'environnement économique et technique de la profession.

Ils entendent par ces classifications favoriser l'efficacité et la qualité des services rendus aux clients tout en satisfaisant les aspirations légitimes des salariés de la propreté et en dotant les entreprises d'un véritable outil.

La classification a donc pour rôle non seulement d'apporter au personnel des garanties de classement et de rémunération, mais aussi de constituer pour les entreprises un outil essentiel de gestion des ressources humaines en terme de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

Les classifications élaborées tiennent compte de la multiplicité des structures et organisations se rencontrant dans le secteur ainsi que de la variété des tailles d'entreprises.

À partir des critères classants, il a été déterminé pour chacune des 3 filières d'emplois plusieurs niveaux hiérarchiques de qualifications.

Les partenaires sociaux, du fait de l'importance qu'ils reconnaissent aux classifications tant pour la politique sociale contractuelle que pour les différents acteurs de la profession, entreprises et salariés, sont soucieux de permettre une bonne compréhension des définitions et des classifications.

À cette fin, ils ont souhaité apporter certains compléments d'information pour faciliter la mise en place et garantir une bonne application des classifications.

Liste non exhaustive d'emplois repères	Éch.	Niveau
Agent très qualifié de maintenance multitechnique industrielle (maintenance de machines automatisées ou de chaînes de production)	2 à 3	ATQS
Agent très qualifié de maintenance multitechnique immobilière	2 à 3	ATQS
Agent très qualifié de propreté (haute technicité, responsabilité entretien et matériels complexes)	1 à 3	ATQS
Laveur de vitres (moyens spécifiques, difficulté d'accès)	1 à 3	ATQS
Agent chauffeur (P.L. > 19 tonnes)	1	ATQS
Agent qualifié de propreté milieux sensibles (prestations complexes et diversifiées, organisation et contrôle du travail)	3	AQS
Agent qualifié de propreté milieux sensibles (procédures complexes, techniques connexes, entretien matériel)	2	AQS
Agent chauffeur P.L. (≤ 19 tonnes)		
Agent cariste		
Agent machiniste (autoporté)		

Liste non exhaustive d'emplois repères	Éch.	Niveau
Agent qualifié de maintenance multitechnique industrielle	1	AQS
Agent qualifié de maintenance multitechnique immobilière		
Laveur de vitres (sans moyens spécifiques)		
Agent qualifié de propreté (combinaison de techniques : monobrosse, autolaveuse non portée ou procédés spécifiques, spray méthode, shampoing-moquette ...)		
Agent qualifié de service tertiaire		
Agent machiniste classique	3	AS
Agent chauffeur V.L.		
Agent de propreté milieux sensibles		
Agent de service tertiaire (accueil, services généraux ...)	2	AS
Agent d'environnement		
Agent de manutention (transpalette à main ou électrique)		
Agent de propreté (essuyage, balayage, lavage, aspiration, entretien des sanitaires ...)	1 à 2	AS
Agent de petite maintenance	1	AS
Agent de manutention légère		

Pour ce qui est de la Maîtrise exploitation, les emplois repères sont :

Chef de site.....MP1

Technicien.....MP1

Inspecteur.....MP3

## Grille de salaires

Filière exploitation			
Taux horaire			
Maîtrise - MP	MP5*	13,42 €	
	Assimilé cadre		
	MP4*	12,43 €	
	Assimilé cadre		
	MP3	11,13 €	
	MP2	10,04 €	
	MP1	9,49 €	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe	3	9,45 €	
	2	9,35 €	
	1	8,82 €	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	9,17 €	9,35 €
	2	8,53 €	8,69 €
	1	8,08 €	8,24 €



Filière exploitation			
Taux horaire			
AQS	3	7,86 €	8,02 €
	2	7,75 €	7,91 €
	1	7,64 €	7,78 €
AS	3	7,52 €	7,67 €
	2	7,42 €	7,57 €
	1	7,31 €	7,45 €
* Sous réserve de l'agrément de l'AGIRC			

Filière administrative		
Taux horaire		
Maîtrise - MA	MA3*	13,30 €
	Assimilé cadre	
	MA2	12,60 €
Employé - EA	MA1	11,09 €
	EA4	9,82 €
	EA3	8,95 €
	EA2	8,06 €
	EA1	7,43 €
* Sous réserve de l'agrément de l'AGIRC		

Filière cadre		
Rémunération mensuelle		
Cadres - CA	CA6	3 550,88 €
	CA5	3 250,18 €
	CA4	3 062,24 €
	CA3	2 648,79 €
	CA2	2 352,00 €
	CA1	2 009,81 €

A : Propreté ou prestations associées

B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

CE1 : encadrement de salariés Propreté ou Prestations associées

CE2 et CE3 : encadrement de salariés Propreté et/ou Prestations associées

## Annexe A1.2 - Indemnité de transport

### Avenant du 23 janvier 2002

[Étendu par arr. 21 juin 2002, JO, 4 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2002]

Signataires :

---

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FETS FO ;

CFDT ;

SNCTAN CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant, 6 mars 2006, étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2007<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

FEETS FO ;

CFDT ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT.

Mod. par Avenant 20 sept. 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1<sup>er</sup> nov. 2018<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE CGC.

Mod. par Avenant 19 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO.

Mod. par Avenant n° 4, 23 juill. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

Fédération Nationale des ports et docks CGT ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

CSFV CFTC.

Le présent accord annule et remplace l'article 4 du chapitre II de l'accord du 10 novembre 1998 sur le temps de travail.

Les parties signataires précisent que cet accord entre dans le cadre de la plate-forme sociale du 15 novembre 2001

---

qui recherche le meilleur équilibre entre les différents thèmes à traiter.

### **Article 1er**

Une indemnité mensuelle de transport est versée selon les modalités fixées ci-après à tout salarié remplissant les conditions définies.

### **Article 2** **Salariés bénéficiaires**

Seuls bénéficient de l'indemnité de transport, à l'exception des salariés cadres, les salariés qui utilisent pour se rendre sur leur(s) lieu(x) de travail un service public de transport ou un véhicule personnel, lorsqu'il n'existe pas de service public de transport. Un justificatif du titre de transport collectif doit être fourni par le salarié (original ou copie pour le salarié à employeurs multiples).

### **Article 3** **Montant de l'indemnité mensuelle à compter de 2022**

*Mod. par Avenant 20 sept. 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1<sup>er</sup> nov. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Mod. par Avenant 19 sept. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

*Mod. par Avenant n° 4, 23 juill. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération des Services CFDT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;*

*CSFV CFTC.*

*Mod. par Avenant n° 5, 31 mai 2022, étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*CSFV CFTC.*

(Avenant n° 4, 23 juill. 2021, étendu ; Avenant n° 5, 31 mai 2022, étendu) Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité est fixé à sept (7) du Minimum Garanti (MG).

Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée prorata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein.

---

L'indemnité de transport est revalorisée chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction du Minimum Garanti en vigueur à cette date. (Avenant 19 sept. 2018, étendu) Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de transport, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

#### **Article 4** **Principe de non-cumul**

*Mod. par Avenant n° 3, 5 mars 2014, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT.*

*Mod. par Avenant 20 sept. 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1<sup>er</sup> nov. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 4, 23 juill. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération des Services CFDT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;*

*CSFV CFTC.*

L'indemnité de transport définie ci-dessus n'est pas cumulable avec toute autre indemnité ou prime de même nature, versée par l'entreprise, ni avec un remboursement de titre de transport collectif (RATP, SNCF ou autre). Cette indemnité n'est pas versée lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition du salarié par l'entreprise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ou lorsque le salarié est transporté par l'entreprise.

#### **Article 5** **Révision**

*Mod. par Avenant n° 4, 23 juill. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération des Services CFDT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;*

*CSFV CFTC.*

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 du code du travail.

La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6** **Dénunciation**

*Mod. par Avenant n° 4, 23 juill. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération des Services CFDT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;*

*CSFV CFTC.*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail. Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L.2261-13 du code du travail

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

## **Annexe A 1.3 - Prime annuelle** **Accord du 3 mars 2015**

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 11 nov., applicable après publication de son arrêté d'extension]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO.

*Mod. par Avenant n° 1, 20 sept. 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et plus tôt au 1<sup>er</sup> nov. 2018<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

*Mod. par Avenant n° 3, 21 mai 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2019 <sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT.*

*Mod. par Avenant n° 4, 10 févr. 2020, étendu par arr. 27 juill. 2020, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;*

*FS CFDT ;*

*Fédération de l'Équipement des Transports et des Services FO.*

*Mod. par Avenant n° 5, 4 sept. 2020, étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2021, 10 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT.*

*Mod. par Avenant n° 6, 23 juill. 2021, étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.*

*Mod. par Avenant n° 7, 18 oct. 2023, étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc., applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 8, 5 mars 2025, étendu par arr. 29 avr. 2025, JO 3 mai, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CGT ;*

*CGT FO ;*

*CFDT.*

Suite au Relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux mettent en place une prime annuelle.

---

## **Article 1**

### **Le champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ayant :

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion des remises en état,

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquette, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;

— le ramonage.

## **Article 2**

### **Conditions d'ouverture du droit à la prime annuelle**

La prime annuelle est versée aux salariés ayant 1 année d'expérience professionnelle à la date du versement.

L'expérience professionnelle s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas eu entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.

## **Article 3**

### **Montant de la prime**

*Mod. par Avenant n° 3, 21 mai 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2019<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT.*

*Mod. par Avenant n° 4, 10 févr. 2020, étendu par arr. 27 juill. 2020, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2020<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;*

*FS CFDT ;*

*Fédération de l'Équipement des Transports et des Services FO.*

*Mod. par Avenant n° 5, 4 sept. 2020, étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2021, 10 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2021<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT.*

*Mod. par Avenant n° 6, 23 juill. 2021, étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.*

*Mod. par Avenant n° 7, 18 oct. 2023, étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc., applicable au lendemain de la publi-*

cation de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2024<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 5 mars 2025, étendu par arr. 29 avr. 2025, JO 3 mai, applicable à compter du lendemain de la publication l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

CFDT.

(Avenant n° 7, 18 oct. 2023, étendu) La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'ASP A (cf. tableau).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

**(Avenant n° 4, 10 févr. 2020, étendu)**

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	9,4733 %
20 ans et plus	14,1487 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A	

(Avenant n° 5, 4 sept. 2020, étendu)

- Si l'AS1A est revalorisé de 10,44 € à 10,55 € en 2021

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	10,9369 %
20 ans et plus	16,3348 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A.	

ou

- Si l'AS1A est revalorisé de 10,44 € à 10,56 € en 2021 :

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	10,9266 %
20 ans et plus	16,3193 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A.	

(Avenant n° 6, 23 juill. 2021, étendu) Si l'AS1A est revalorisé de 10,56 € à 10,73 € en 2022 :



Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	13,8259 %
20 ans et plus	20,6495 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1A.	

Ou

- Si l'AS1A est revalorisé de 10,56 € à 10,74 € en 2022 :

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	13,8130 %
20 ans et plus	20,6303 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A.	

(Avenant n° 7, 18 oct. 2023, étendu)

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	16,3069 %
20 ans et plus	24,3548 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A	

(Avenant n° 8, 5 mars 2025, étendu) Si l'ASPA est revalorisé de 12,13 € à 12,37 € en 2025:

«

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	18.6556%
20 ans et plus	27.8623%
(*)% de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A».	

Ou

- Si l'ASPA est revalorisé de 12,13 € à 12,38 € en 2025 :

«

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	18,6405%
20 ans et plus	27,8398%
(*)% de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASP A».	

Il est précisé que seul entrera en vigueur le tableau correspondant au niveau de l'ASP A revalorisé en 2025 en application de l'avenant n° 26 du 5 mars 2025 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications.

#### Article 4 Principe de non cumul

Il est expressément rappelé que cette prime ne se cumule pas avec les primes ayant le même objet ou la même cause notamment les primes à caractère annuel résultant d'un accord, d'un usage ou de stipulations contractuelles

---

versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année.

#### **Article 5** **Prime et transfert «Article 7»**

En cas de transfert «Article 7» l'entreprise sortante règle au personnel repris par le nouvel employeur la prime annuelle dont elle est redevable au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise.

#### **Article 6** **Modalités de versement**

Le versement de la prime annuelle sera effectué en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de novembre et à titre exceptionnel en deux fois au maximum dans l'année.

En cas de départ en cours d'année, la prime est due au prorata temporis.

#### **Article 7** **Incidences des absences sur le montant de la prime**

Pour les salariés à temps plein et pour les salariés à temps partiel, les absences du salarié au cours des douze mois précédant le versement de la prime annuelle donneront lieu à proratisation de son montant lorsque ces absences ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens du code du travail, à l'exception de l'absence visée à l'article 4.10.2 de la convention collective (congés pour les travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen).

Sont considérées comme temps de travail effectif notamment les absences suivantes : congés légaux et conventionnels, congés de maternité, congés de paternité, congé d'adoption, accident du travail et maladie professionnelle, heures de délégation, jours fériés chômés, formation et congé individuel de formation.

Si l'absence est inférieure ou égale à 10 % du temps de travail effectif de la période de référence du versement, la prime est due dans son intégralité.

#### **Article 8** **Préconisation du respect d'une primauté de branche relative à la prime annuelle**

*Mod. par Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO.*

Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à la prime annuelle, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

#### **Article 9** **Durée de l'accord**

*(Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu)*

*Mod. par Avenant n° 1, 20 sept. 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1<sup>er</sup> nov. 2018<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO ;*

*SNES CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 3, 21 mai 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2019<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

FEP ;  
SNPRO.  
Syndicat(s) de salariés :  
FS CFDT ;  
FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 5, 4 sept. 2020, étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2021, 10 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2021<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FEP ;  
SNPRO.  
Syndicat(s) de salariés :  
FS CFDT ;  
FNPD CGT.

(Avenant n° 5, 4 sept. 2020, étendu) Les parties conviennent de se réunir en vue de la prime de 2023.

**Article 10**  
**Révision**

(Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu)

Mod. par Avenant n° 1, 20 sept. 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1<sup>er</sup> nov. 2018<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FEP.  
Syndicat(s) de salariés :  
FS CFDT ;  
FNPD CGT ;  
FEETS FO ;  
SNES CFE CGC.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'avenant portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

**Article 11**  
**Dénonciation**

(Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu)

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**Article 12**  
**Dépôt et demande d'extension**

(Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu)

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

**Article 13**  
**Entrée en vigueur**

(Avenant n° 2, 19 sept. 2018, étendu)

Les dispositions du présent accord n'entrent en vigueur qu'après publication de l'arrêté d'extension.

Si l'extension intervient avant le 30 novembre 2015 le montant de la prime sera proratisée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Si l'extension intervient après le 30 novembre 15, le montant de la prime s'applique selon les dispositions de l'accord.

---

## Avenant n° 3 du 21 mai 2019

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> nov. 2019]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

### Préambule

Considérant la volonté des parties de se réunir au titre de la clause de revoyure prévue par l'accord du 3 mars 2015, modifiée par avenant n° 1 du 20 septembre 2017 ;

Considérant l'article 3 dudit accord qui définit le calcul du montant de la prime annuelle sur la base d'un pourcentage de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1 A (7.7 % pour les salariés ayant une expérience professionnelle de 1 an à moins de 20 ans et 11,5 % pour les salariés ayant 20 ans et plus d'expérience professionnelle) ;

Considérant que le montant de la prime annuelle, calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1 A, peut évoluer chaque année en fonction de la revalorisation par les partenaires sociaux de la grille des salaires minima conventionnels applicable dans les entreprises de propreté ;

Il est convenu ce qui suit :

#### Article 1

##### Modifications apportées à l'article 3 «Montant de la prime»

(Voir Accord du 3 mars 2015, article 3)

#### Article 2

##### Nouvelle revalorisation du montant de la prime en 2020

Les partenaires sociaux conviennent de faire évoluer le montant de la prime annuelle versé à compter de novembre 2020 pour qu'il atteigne, en 2020, 150 € pour les salariés à temps plein ayant entre 1 an et moins de 20 ans d'expérience professionnelle (prorata temporis pour les salariés à temps partiel). Le montant de la prime annuelle versée aux salariés ayant 20 ans et plus d'expérience professionnelle sera augmenté dans les mêmes proportions.

Une adaptation des taux permettant de calculer le montant de la prime annuelle, défini au premier alinéa du présent article, sera ainsi formalisée en fonction du résultat des négociations à venir sur les RMH pour 2020.

#### Article 3

##### Modification de l'article 9 «Durée de l'accord»

(Voir Accord du 3 mars 2015, article 9)

#### Article 4

##### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

#### Article 5

##### Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

— est conclu pour une durée indéterminée ;

— fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;

— entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2019.

---

## Avenant n° 5 du 4 septembre 2020

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2021, 10 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2021]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNPD CGT.

### Préambule

Considérant l'accord du 3 mars 2015, et ses avenants, qui institue une prime annuelle dans le secteur de la Propreté ;

Considérant l'article 3 dudit accord qui définit le calcul du montant de la prime annuelle sur la base d'un pourcentage de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1A (taux définis à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 : 9,4733 % pour les salariés ayant une expérience professionnelle de 1 an à moins de 20 ans et 14,1487 % pour les salariés ayant 20 ans et plus d'expérience professionnelle) ;

Considérant que le montant de la prime annuelle, calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1A, peut évoluer chaque année en fonction de la revalorisation par les partenaires sociaux de la grille des salaires minima conventionnels applicable dans les entreprises de propreté ;

Considérant la volonté des parties de se réunir au titre de la clause de revoyure en vue de la prime annuelle pour 2021, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 3 du 21 mai 2019 au dit accord ;

Il est convenu ce qui suit :

#### Article 1

##### Modifications apportées à l'article 3 «Montant de la prime»

Il est rappelé que la prime annuelle est indexée sur la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1A, laquelle fait l'objet pour l'année 2021 d'une revalorisation prévue par l'avenant n° 19 du 4 septembre 2020 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications et pour lequel la procédure d'extension auprès de l'administration est demandée. La date de publication au JO de l'arrêté d'extension dudit avenant n° 19 déterminera la nouvelle grille des RMH applicable pour l'année 2021.

En conséquence, en fonction du niveau de la RMH applicable à l'AS1A revalorisé pour 2021, le tableau définissant le montant de la prime annuelle figurant à l'article 3 à l'accord sur la prime annuelle est modifié comme suit (le reste de cet article restant inchangé) :

*(Voir Accord du 3 mars 2015, art. 3)*

Il est précisé que seul entrera en vigueur le tableau correspondant au niveau de l'AS1A revalorisé en 2021 en application de l'avenant n° 19 du 4 septembre 2020 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications.

#### Article 2

##### Nouvelle revalorisation du montant de la prime annuelle en 2022

Les partenaires sociaux conviennent de faire évoluer le montant de la prime annuelle versé à compter de novembre 2022 pour qu'il atteigne 200 € pour les salariés à temps plein ayant entre 1 an et moins de 20 ans d'expérience professionnelle (prorata temporis pour les salariés à temps partiel). Le montant de la prime annuelle versée aux salariés ayant 20 ans et plus d'expérience professionnelle sera augmenté dans les mêmes proportions.

Une adaptation des taux permettant de calculer le montant de la prime annuelle, défini au premier alinéa du présent article, sera ainsi formalisée en fonction du résultat des négociations qui porteront sur les RMH pour 2022.

#### Article 3

##### Modification de l'article 9 «Durée de l'accord»

*(Voir Accord du 3 mars 2015, art. 9)*

#### Article 4

##### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de

---

50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

## **Article 5**

### **Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2021.

## **Annexe A 2 - Formation**

### **Annexe A.2.1 - Organisme collecteur FAF Propreté**

*OPCA des entreprises de nettoyage de locaux*

*(Agréé par arrêté du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995, au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985)*

### **Accord du 29 juillet 1993**

[Étendu par arr. 8 déc. 1993, JO 24 déc.]

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 27 janv. 1995, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 7 mars 1995 étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

## **Article 1**

### **Dénomination et forme juridique**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

Il est créé, conformément à l'accord national relatif à la formation professionnelle dans le nettoyage de locaux, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de plein exercice, national et professionnel, des salariés des entreprises de nettoyage de locaux, dénommé F.A.F. Propreté.

Celui-ci est doté de la personnalité morale, conformément aux dispositions de l'article L. 961-8 du code du travail.

## **Article 2**

### **Durée**

Le F.A.F. Propreté est créé pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 12.

## **Article 3**

### **Champ d'application**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 27 janv. 1995, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

La présente convention s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF sous le code 747 Z , y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état, et ou une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 930 A .

Peuvent également adhérer les entreprises dont l'activité a un rapport direct avec la profession.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ainsi que le ramonage.

La présente convention s'applique également aux entreprises dont les organisations professionnelles adhèrent à l'OPCA sous réserve d'un accord collectif et de l'agrément de l'État pour l'extension du champ de compétences.

## **Article 4**

### **Objet**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

---

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) Le F.A.F. Propreté a pour objet d'assurer la collecte de tout ou partie de la contribution obligatoire des entreprises au titre de la formation professionnelle continue et de concourir à la réalisation des objectifs de la politique de formation définis par l'accord de branche « sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 octobre 2005 ».

#### **A**

##### **En ce qui concerne le plan de formation, le F.A.F. propreté :**

- perçoit la contribution des entreprises dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord ;
- finance ou rembourse aux entreprises tout ou partie des frais de fonctionnement des stages et ceux concernant les stagiaires (art. R. 964-4 du code du travail) engagés pour la formation des salariés, l'entreprise ayant le libre choix de l'organisme dispensateur de formation auquel elle fait appel ; dans ce cadre, le F.A.F. Propreté peut contribuer au financement de tout ou partie des frais d'inscription et coût pédagogique, des frais de transport et d'hébergement, de la rémunération et des charges sociales légales et contractuelles des salariés en formation ;
- (Avenant 4 avr. 2005, étendu) fixe les conditions de la répartition des fonds mutualisés, notamment en déterminant le montant des enveloppes affectées au financement des actions de formation des salariés « conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle ».
- (Avenant 4 avr. 2005, étendu) examine les demandes et informe de l'acceptation ou non des dossiers selon les priorités et les conditions fixées par l'accord de branche « sur la formation professionnelle » dans la limite des disponibilités financières « et instruit les dossiers de demande de financement »
- (Avenant 4 avr. 2005, étendu) finance directement le coût pédagogique des formations suivies par les bénéficiaires et rembourse aux entreprises les salaires, les charges sociales et les frais de transport et d'hébergement, dans les conditions et les limites fixées par « l'accord de branche du 25 octobre 2005 et » la législation en vigueur ;

#### **B**

##### **En ce qui concerne l'alternance, la professionnalisation et le droit individuel à la formation, le FAF propreté**

(Avenant 4 avr. 2005 étendu)

- (Avenant 4 avr. 2005, étendu) met en oeuvre, dans la profession, les formations en alternance permettant de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes « et des demandeurs d'emploi, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée et le droit individuel à la formation, » selon la législation en vigueur « et les priorités de la branche » ;
- collecte et gère les contributions obligatoires prévues à cet effet ;
- (Avenant 4 avr. 2005, étendu) rembourse aux entreprises les frais engagés par elles dans les conditions fixées par les textes en vigueur « et l'accord de branche sur la formation professionnelle » ;
- (Avenant 4 avr. 2005, étendu) finance la formation des tuteurs conformément aux dispositions légales en vigueur « et de l'accord de branche ».

#### **C**

##### **En ce qui concerne l'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française**

(Avenant 4 avr. 2005, étendu)

Les actions de formation d'alphabétisation, de lutte contre l'illettrisme, d'initiation et de perfectionnement à la langue française font l'objet d'une affectation annuelle de 5 % au moins des fonds mutualisés de la branche conformément à l'article 8 de l'accord du 25 octobre 2004.

#### **D**

##### **En ce qui concerne l'apprentissage**

(Avenant 4 avr. 2005, étendu)

Une partie des fonds mutualisés par le FAF Propreté contribue au fonctionnement des CFA Propreté en fonction des besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et des possibilités financières de l'OPCA, sur le 0,50 % visé à l'article 5 du présent accord.

#### **E**

##### **Les autres missions du FAF Propreté**

(Avenant 4 avr. 2005, étendu)

Le FAF Propreté a, en outre, pour mission de mettre en oeuvre la politique générale de formation continue à l'intention des salariés des entreprises de la profession conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la for-

---

mation professionnelle.

Ainsi, il a notamment pour rôle

- d'informer, de sensibiliser et de conseiller les chefs d'entreprise ainsi que les salariés sur les droits et les moyens de la formation professionnelle existants, notamment par l'intermédiaire des agences du FAF proprement dites couvrant les bassins d'emploi de la branche ainsi que des comités d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
- de rechercher au niveau régional et national, voire européen, les cofinancements auprès des institutionnels concernés pour aider les entreprises de la branche à développer les formations prioritaires de leurs salariés au-delà de leurs obligations ;
- de mettre éventuellement en œuvre dans les régions et au niveau national des actions de formation d'intérêt collectif afin de demeurer au plus près des besoins exprimés tant par les entreprises que par les salariés et sur décision de son conseil d'administration ;
- de financer directement ou rembourser aux entreprises les frais de stages suivis par les salariés des entreprises de la profession (frais d'inscription, rémunération des enseignants, coûts des matériels pédagogiques, ainsi que les salaires des stagiaires, les charges sociales afférentes, les frais de transport et d'hébergement) et percevoir à cet effet les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- plus généralement, d'entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente, de la législation en vigueur et de l'accord de branche sur la formation professionnelle, notamment en matière d'innovation ;
- de proposer à la CPNEFP, dans le cadre des actions spécifiques et prioritaires visant notamment à améliorer l'égalité hommes-femmes et s'inscrivant dans la lutte contre l'illettrisme et le développement de l'alphabétisation, le nombre et la durée de ces actions ainsi que le montant et le niveau de prise en charge ;
- de proposer un ajustement des types de prise en charge en cas d'insuffisance de ressources financières ;
- de procéder aux études et recherches conformément à la réalisation de ses missions et afin de répondre aux demandes de la CPNEFP pour l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article 5** **Ressources du F.A.F. proprement**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 7 mars 1995 étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

Le F.A.F. Propreté est alimenté par :

1. (Avenant 4 avr. 2005, étendu) Le versement obligatoire et intégral des employeurs au titre du 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus ou 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés en application des textes législatifs, réglementaire et conventionnels en vigueur.
2. La contribution obligatoire des entreprises de la profession au titre du plan de formation (art. L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail), selon les modalités définies à l'article 6 du présent accord.
3. Le versement obligatoire du reliquat de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue non versé à la date d'échéance légale du 31 décembre de l'année de référence.
4. (Avenant 4 avr. 2005, étendu) Les subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur.
5. (Avenant 4 avr. 2005, étendu, exclu de l'extension par arr. 3 fév. 2006, JO 11 févr.) Les dons et legs.
6. (Avenant 4 avr. 2005, étendu, exclu de l'extension par arr. 3 fév. 2006, JO 11 févr.) Les emprunts
7. Les intérêts des fonds placés.
8. Toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les entreprises de proprement doivent verser au F.A.F. Propreté les contributions obligatoires ou reliquats visés aux alinéas 1 à 3 inclus.

#### **Article 6** **Contribution des entreprises**

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

##### **6.1**

Au titre des contributions minimale de 0,50 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus ou 0,15 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés relatives au financement des priorités de branche. Les sommes versées obligatoirement par les entreprises du secteur visées au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5 donnent lieu



---

à des gestions spécifiques notamment au titre :

- des contrats (CDD) ou de la période de professionnalisation (CDI) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- de la période de professionnalisation des salariés ;
- du droit individuel à la formation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les entreprises devront s'acquitter de ces sommes auprès du FAF Propreté.

## 6.2

Au titre du plan de formation.

6.2.1. Les entreprises de 10 salariés et plus doivent opter pour l'une des 3 formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, au titre du plan de formation (minimum de 0,9 % de la masse salariale) :

### 1. Option A :

Les entreprises de la profession versent 75 % ou plus.

### 2. Option B :

Les entreprises de la profession versent 30 % ou plus, jusqu'à concurrence de 75 %.

### 3. Option C :

Les entreprises de la profession versent obligatoirement au minimum 15 %, ou plus, jusqu'à concurrence de 30 %.

À compter de la collecte 2006, assise sur la masse salariale 2005, les entreprises de 10 salariés et plus devront opter pour l'une des trois formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail au titre du plan de formation (minimum de 0,9 % de la masse salariale) :

### 1. Option A :

Les entreprises de la profession, versent 75 % ou plus.

### 2. Option B :

Les entreprises de la profession versent 50 % ou plus, jusqu'à concurrence de 75 %.

### 3. Option C :

Les entreprises de la profession versent obligatoirement un minimum de 50%.

À compter de la collecte de février 2007 assise sur la masse salariale 2006 et pour les collectes suivantes, en application des dispositions de l'accord de branche du 25 octobre 2004, les entreprises de 10 salariés et plus devront opter pour l'une des trois formules suivantes, définies en pourcentage du montant de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, au titre du plan de formation (minimum de 0,9 % de la masse salariale) :

### 1. Option A :

Les entreprises de la profession versent 100 % ou plus.

### 2. Option B :

Les entreprises de la profession versent 71 % ou plus, jusqu'à concurrence de 100.

### 3. Option C :

Les entreprises de la profession versent obligatoirement un minimum de 70%.

Les fonds mutualisés du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus sont constitués des contributions versées non utilisées par les entreprises au 15 juillet de l'année d'exigibilité.

Pour la collecte 2005, assise sur les salaires 2004, seules les entreprises ayant choisi les options A et B peuvent avoir accès à ces fonds mutualisés. Dans le cas de l'option B, les sommes accordées à ce titre sont limitées à 50 % de la contribution de l'entreprise au FAF Propreté.

À compter de la collecte 2006, assise sur les salaires 2005 et pour les années suivantes, les entreprises ayant opté pour les options A, B et C auront accès aux fonds mutualisés.

Pour les options B et C, les sommes accordées à ce titre seront limitées à 50 % de la contribution de l'entreprise au FAF Propreté.

6.2.2. Les entreprises de moins de 10 salariés devront verser obligatoirement au FAF Propreté la contribution qui est affectée au plan de formation, soit 0,25 de la masse salariale 2004 versée au plus tard le 28 février 2005 et 0,40 % de la masse salariale 2005 versée au plus tard le 28 février 2006 et les années suivantes en application des

---

dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Leurs contributions seront mutualisées dès réception dans une section particulière au sein de laquelle sont assurées la gestion de la contribution et sa mutualisation.

Cette dernière pourra être élargie à l'ensemble des contributions que le FAF Propreté perçoit au titre du plan de formation, conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 octobre 2004 (art. 33 dudit accord).

### **Article 7** **Utilisation des ressources**

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

Les ressources du FAF Propreté sont destinées :

1. Au financement du droit individuel à la formation, conformément aux dispositions des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.
2. Au financement et au remboursement des frais engagés par les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et selon les conditions fixées par le conseil d'administration du FAF Propreté.
3. Au financement des contrats (CDD) ou de la période de professionnalisation (CDI) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.
4. Au financement de la période de professionnalisation des salariés.
5. Au financement des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs.
6. Au financement des dépenses de fonctionnement des CFA de la Propreté conformément aux dispositions de l'accord de branche.
7. Au financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
8. Au financement de ses frais d'études et de recherches, dans la limite de 9,9 % de l'ensemble des sommes collectées au titre des versements visés à l'article 5 et selon les limites fixées par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur pour les frais d'information et de fonctionnement.
9. Au financement des missions conformément à son objet prévues à l'article 4 de la présente convention.

### **Article 8** **Indemnités et autorisations d'absence**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 27 janv. 1995, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) Les organisations signataires des accords portant constitution du FAF Propreté peuvent percevoir, pour les missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle, une indemnisation qui ne peut excéder 0,75 % du montant des sommes collectées au titre des agréments (décret n° 96-703, 7 août 1996).

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés, pour participer aux délibérations des organes de gestion ou d'étude du F.A.F. Propreté, est de droit, sous réserve de l'envoi de convocations aux administrateurs intervenant quinze jours avant la réunion permettant à ces derniers de procéder à l'information préalable auprès de leurs employeurs.

### **Article 9** **Gestion du F.A.F. propreté**

*(Renuméroté par avenant du 27 janvier 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24 janvier 1996)*

Le F.A.F. Propreté est administré dans les conditions précisées par les statuts annexés à la présente convention.

### **Article 10** **Révision de la convention**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 27 janv. 1995, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) La présente convention peut être révisée par avenant « conformément aux dispositions légale ».

Une demande de révision de la présente convention peut être effectuée par l'une quelconque des parties contrac-

---

tantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de la convention devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la lettre de notification.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée par suite d'une demande de révision.

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les douze mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision, prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle sauf en cas de modification législative « ou réglementaire » et/ou demande d'adhésion d'une branche professionnelle.

### **Article 11** **Dénunciation de la convention**

*(Renuméroté par avenant du 27 janvier 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24 janvier 1996)*

La convention peut être dénoncée dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

### **Article 12** **Date d'effet et adhésion**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 27 janv. 1995, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) La convention de création du FAF Propreté du 29 juillet 1993 et ses avenants des 21 novembre 1994, 27 janvier et 7 mars 1995 a pris effet après l'obtention de ses agréments des 8 décembre 1993 et 22 mars 1995.

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail. Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'avenant sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Toute organisation professionnelle pourra adhérer, sous réserve de l'accord préalable de la majorité des voix du conseil d'administration de l'O.P.C.A. La demande d'adhésion est à présenter au président du F.A.F. Propreté.

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) Elle devra faire l'objet d'un avenant à la convention de création de l'O.P.C.A. et être approuvée par les signataires du présent texte. Elle sera applicable sous réserve d'un accord collectif et de l'agrément de l'État pour l'extension du champ de compétences « conformément aux dispositions légale. ».

### **Article 13**

*Mod. par Avenant 21 nov. 1994, étendu par arr. 15 janv. 1996, JO 24 janv.*

*Mod. par Avenant 4 avr. 2005, étendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.*

Les partenaires sociaux s'accordent pour intégrer les dispositions du présent avenant du 21 novembre 1994 à la convention de création du F.A.F. Propreté du 29 juillet 1993.

(Avenant 4 avr. 2005, étendu) Les partenaires sociaux s'accordent pour intégrer les dispositions de l'avenant du 4 avril 2005 à la convention de création du FAF Propreté du 29 juillet 1993 modifiée par les avenants du 21 novembre 1994, 27 janvier et 7 mars 1995.

## **Annexe A.2.3 - Désignation de l'OPCA de la branche propreté** **Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011**

[Étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT ;  
FETS FO ;  
SNE CGC.

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO ;*

*SNE CGC.*

## **Préambule**

Conformément à l'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation et l'orientation tout au long de la vie et du décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA, les partenaires sociaux de la propreté sont dans l'obligation de se rapprocher d'un autre OPCA. En effet, leur OPCA actuel de branche, le Faf Propreté, ne répond pas au critère relatif au seuil minimum de collecte porté dorénavant à 100 millions d'euros pour l'obtention de l'agrément par l'État.

Les partenaires sociaux rappellent que le Faf propreté constitue un opérateur essentiel de la mise en œuvre de leur politique de formation tant d'un point de vue technique que financier.

Depuis sa création, et sous l'impulsion de la CPNEFP, le Faf Propreté a particulièrement contribué au développement de la formation au sein de la branche dont l'efficacité a permis à la fois de mettre en place et développer différents dispositifs spécifiques de la branche, notamment concernant la lutte contre l'illettrisme, la construction d'une filière entière de Certificats de Qualification Professionnelle ainsi que la mise en place d'un Organisme Certificateur spécifique. Il a également permis de développer le conseil et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leurs projets de formation, grâce à son réseau de proximité, et cela particulièrement en direction des PME et TPE. Il a aussi construit les partenariats nécessaires avec l'ensemble des acteurs de la formation, particulièrement l'État et les Régions, pour abonder financièrement les projets de la branche et ainsi permettre leur réalisation. Enfin, sa réactivité et son dynamisme lui ont permis de s'adapter aux nouvelles règles relatives aux réformes de la formation professionnelle, notamment celle de 2009, et particulièrement pour l'accès au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

Ainsi, les partenaires sociaux ont un attachement particulier à leur opérateur, le Faf Propreté. Ils rappellent que la convention portant création du Faf Propreté de 1993 avait déjà défini les missions de leur OPCA telle que la loi de 2009 les définit dorénavant pour l'ensemble des OPCA.

Dans le cadre réglementaire nouveau, ils souhaitent poursuivre et déployer leur politique visant le développement de la formation des salariés de la branche ainsi que l'augmentation de l'accès à la formation et à la certification, pour les salariés faiblement qualifiés.

Les partenaires sociaux envisagent le rapprochement inéluctable du Faf Propreté avec un autre OPCA selon trois principes majeurs :

- le maintien de l'autonomie de la branche et de sa gouvernance dans la mise en œuvre de sa politique de formation et de certification, qui comprend également le maintien de liens étroits avec la CPNEFP de la branche ainsi qu'avec l'Organisme Certificateur de la propreté, et plus largement avec les opérateurs de la branche,
- la participation active de la branche au sein même de l'OPCA désigné, particulièrement en ce qui concerne les projets d'ingénierie et d'études relatifs aux premiers niveaux de qualification et/ou aux secteurs des services,
- l'accès à des ressources complémentaires, particulièrement sur le plan financier pour répondre au besoin de formation et de qualification des salariés de faible niveau, soit 95 % des effectifs de la branche.

## **Section 1**

### **L'autonomie et la gouvernance de la branche sur le champ de la formation et de la certification**

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

*FEP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*CFTC CSFV ;*  
*FS CFDT ;*  
*FNPD CGT ;*  
*FETS FO ;*  
*SNE CGC.*

Depuis sa création, le Faf Propreté est une association loi 1901, gérée paritairement, qui met en œuvre la politique de la branche définie par les partenaires sociaux. Lors de l'accord formation du 25 octobre 2004, les partenaires sociaux ont souhaité créer une filière de CQP ainsi que la mise en place d'un Organisme Certificateur.

Afin de garantir l'homogénéité des évaluations et de délivrance des certificats, mais aussi de permettre leur accès à d'autres publics que les salariés des entreprises de propreté, les partenaires sociaux, dans le cadre de leur récent accord du 4 novembre 2010 relatif à la formation, et en conformité avec la loi du 24 novembre 2009, mettent en place un système nouveau et ouvert, en distinguant la mise en œuvre des opérations de formation des opérations de certifications, par la création d'une nouvelle association loi 1901 : l'Organisme Certificateur de la branche. Il est placé sous le pilotage de la CPNEFP.

(Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu) Ainsi, «l'Opc de branche» et l'Organisme Certificateur de la propreté constituent les deux opérateurs clés de la branche visant la mise en œuvre de sa politique de développement de la formation et de la certification professionnelle.

### **Article 1** **La gouvernance paritaire du système de la branche visant le développement de la formation et de la certification**

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*FEP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*CFTC CSFV ;*  
*FS CFDT ;*  
*FNPD CGT ;*  
*FETS FO ;*  
*SNE CGC.*

(Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu) Le pilotage de la politique de la branche en matière de formation et de certification est réalisé par la CPNEFP. Ainsi, les partenaires sociaux demandent que les deux opérateurs, que sont l'actuel «Opc de branche» et l'Organisme Certificateur en cours de création restent placés sous le pilotage de la CPNEFP, conformément à l'accord du 4 novembre 2010, quelle que soit la configuration de l'OPCA désigné par la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que l'Organisme Certificateur, conformément à leur accord du 4 novembre 2010, est doté d'un conseil d'administration paritaire avec une présidence alternée, créé le 14 décembre 2010, avec des statuts négociés et signés par les partenaires sociaux de la branche en date du 26 novembre 2010.

(Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu) Par ailleurs, ils souhaitent que des liens très étroits soient maintenus entre les deux opérateurs précités, afin de garantir la cohérence de leur politique et le maintien des équilibres financiers. Ainsi, le secrétaire général devra être le même pour «l'Opc de branche» que pour l'Organisme Certificateur.

### **Article 2** **La création d'une section professionnelle paritaire**

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit créée et dédiée à la propreté et qu'elle soit administrée de manière paritaire pour remplir ses missions, conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 3** **Le maintien de l'expertise et du réseau de proximité actuels par la mise en place d'un Service dédié et spécifique à la Propreté**

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*FEP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*CFTC CSFV ;*  
*FS CFDT ;*  
*FNPD CGT ;*

---

*FETS FO ;*

*SNE CGC.*

Considérant d'une part, que les missions actuelles menées par le Faf propreté (*Avenant n° 1, 26 juin 2014, nonétendu : les termes «Faf Propreté» sont remplacés par les termes «l'Opca de branche»*) sont en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, et d'autre part que leur politique est mise en œuvre de manière efficiente eu égard aux compétences qui s'y sont développées, les partenaires sociaux souhaitent que l'ensemble des moyens actuels puissent se maintenir. Il s'agit :

- du réseau de proximité reposant sur l'implantation des antennes et des salariés du Faf Propreté au sein des Maisons de la Propreté,
- du développement des projets spécifiques à la branche,
- de l'observatoire métiers et qualifications de la propreté.

(*Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu*) Ainsi, les partenaires sociaux demandent à ce que l'ensemble des salariés affectés au département propreté d'Opcalia, qui seront volontaires, puissent rejoindre l'Opca Transports.

Ils rappellent également que le rapprochement des OPCA prévu par la loi doit s'inscrire dans une perspective d'optimisation de moyens et de capitalisation des expériences.

## **Section 2**

### **L'implication de la branche dans une logique intersectorielle**

La réforme de la formation professionnelle inspirée par l'ANI du 7 janvier 2009 et par la loi du 24 novembre 2009, vise à instaurer des systèmes favorisant la sécurisation des parcours professionnels, en permettant au plus grand nombre de personnes d'accéder à des certifications professionnelles, de valoriser les expériences acquises, notamment lorsqu'elles sont transversales, et particulièrement pour les publics de faible niveau de qualification.

#### **Article 4**

##### **Implication au sein de projets intersectoriels**

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO ;*

*SNE CGC.*

Ainsi, les partenaires sociaux considèrent que le rapprochement des OPCA prévu par la loi doit s'inscrire dans une logique ouverte et partenariale avec les autres secteurs professionnels, particulièrement dans le cadre de projets visant spécifiquement les publics de faible niveau de qualification, ou visant des secteurs de services opérationnels. (*Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu*) Les partenaires sociaux seront attachés à ce que la délégation dédiée à la Propreté puisse être associée dans le développement de ces projets.

## **Section 3**

### **L'accès à des ressources financières complémentaires**

#### **Article 5**

##### **Accès à des fonds complémentaires**

Les partenaires sociaux rappellent l'article 53 de leur accord du 4 novembre 2010, dans lequel ils insistent sur le rôle majeur de leur OPCA dans la poursuite et l'amplification de la recherche de fonds complémentaires. La politique de formation de la branche et les publics visés doit faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les partenaires sociaux rappellent leur demande aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis de base et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité.

---

## Section 4

### Désignation de l'OPCA de la branche et modalités de mise en place

#### Article 6

##### Désignation de l'OPCA de la branche

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO ;*

*SNE CGC.*

Les partenaires sociaux désignent comme OPCA de leur branche Opca Transports. Cet accord prend également sa source dans la convention du 23 juin 2014 préalable au présent accord de désignation, signée par les partenaires sociaux de la branche propreté et par l'Opca Transports, acte définissant les ambitions et principes de l'adhésion ainsi que des modalités de mise en œuvre. L'OPCA ainsi désigné collectera en février 2015 les contributions au titre de la formation professionnelle continue des entreprises de propreté assise sur les salaires 2014.

#### Article 7

##### Durée de la désignation de l'OPCA de la branche

*Mod. par Avenant n° 1, 26 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 27 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT ;*

*FETS FO ;*

*SNE CGC.*

Les partenaires sociaux de la propreté ont désigné leur nouvel Opca pour une durée indéterminée. Ils assureront avec les signataires de la convention préalable au présent accord, le suivi de son exécution afin de mettre en œuvre toutes les solutions concertées en cas de difficultés.

En cas de désaccord majeur ou d'inexécution de la convention préalable à la désignation évoquée ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche pourront revenir sur cette désignation de l'Opca sous la réserve d'un préavis de 6 mois.

#### Article 8

##### Modalités de mise en place

Le transfert du personnel et la mise en place effective du rapprochement juridique, comptable, budgétaire et du système d'information ainsi que la dévolution des fonds se réalisera dans le cadre réglementaire.

#### Article 9

##### Dépôt et extension

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail. Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives

### *Avenant n° 3 du 8 juillet 2014*

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*SNAV ;*

*FEP ;*

---

ADF ;  
UNIM ;  
CAF ;  
UTP ;  
UNOSTRA ;  
FNAA ;  
FNTS ;  
FNAP ;  
OTRE ;  
TLF ;  
UPF ;  
CNSA ;  
CSD ;  
FEDESFI ;  
FNTV ;  
FNTR ;  
FEDIMAG.  
Syndicat(s) de salarié(s) :  
FAT UNSA ;  
FNECS CFE-CGC ;  
CFTC CSFV ;  
UGICT ;  
FS CFDT ;  
FEC FO ;  
FGTE CFDT ;  
FNPD CGT ;  
SNATT CGC ;  
FNST CGT ;  
FO UNCP ;  
FGT CFTC ;  
FEETS FO ;  
SNEPAT FO ;  
SNEPS ;  
FNSM CGT ;  
CFE-CGC Marine March ;  
SNES CFE CGC.

#### **Article 1**

##### ***Choix de l'OPCA pour les entreprises de propreté et services associés***

*Les signataires représentant les entreprises de propreté et services associés décident d'adhérer en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé à l'OPCA-Transports à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.*

*Ainsi, toute référence à un autre OPCA dans les dispositions conventionnelles concernées sera annulée et remplacée par la référence à l'OPCA-Transports.*

#### **Article 2**

##### ***Champ d'application***

*Le champ d'application de ce présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (IDCC 3043).*



---

**Article 3**  
**Adhésion à l'accord du 26 mai 2011 d'adhésion à l'OPCA-Transports**

Conformément aux statuts de l'OPCA-Transports, l'Assemblée Générale du 24 juin 2014 de l'OPCA-Transports a été consultée et a émis un avis favorable à l'adhésion des entreprises de propreté et services associés.

Les parties conviennent donc de l'adhésion du «secteur des entreprises de propreté et services associés» à l'accord d'adhésion du 26 mai 2011 de l'OPCA-Transports.

À compter de la signature de l'accord, les organisations représentant le «secteur des entreprises de propreté et services associés» pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 26 mai 2011 et aux conséquences de droits en découlant.

**Article 4**  
**Versements des entreprises adhérentes**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles issues de la Convention collective nationale «des entreprises de propreté et services associés», les employeurs entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale verseront leurs contributions à l'OPCA-Transports avant le 28 février 2015, sur la base de la masse salariale 2014.

**Article 5**  
**Extension**

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

**Annexe A 3 - Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE)**

**Accord du 14 septembre 1999**

[Étendu par arrêté du 13 décembre 1999, JO 23 décembre 1999]

Mod. par Avenant n° 1, 18 avril 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FNPD CGT.

**Préambule**

Les partenaires sociaux signataires constatent le bilan très positif des actions réalisées par le fonds d'action pour la réinsertion de la propreté (FARE) pour l'insertion des personnes en difficulté ou particulièrement touchées par le chômage.

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, sont membres du conseil paritaire du FARE.

Afin de doter le FARE de moyens réels lui permettant de mettre en oeuvre les orientations prises et les engagements de la branche, les partenaires sociaux concluent le présent accord qui remplace et se substitue à l'accord du 3 novembre 1995.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions en faveur des publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et des chômeurs de longue durée ne doivent pas se faire au détriment des salariés et provoquer des licenciements de salariés déjà en place.

**Article 1**  
**Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- ayant une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 747 Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 930 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité la désinfection, la désinsectisation, la dératisation et le ramonage.

---

## **Article 2**

### **Contribution des entreprises au FARE**

*Mod. par Avenant n° 1, 18 avril 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT.*

Le FARE doit disposer des ressources financières permettant d'assurer tant la gestion de la structure mise en place pour remplir ses missions que le cofinancement des actions d'insertion et pour l'emploi décidées.

Les employeurs doivent verser une contribution annuelle de 0,15 % sur la masse des salaires versés l'année précédente (telle que déclarée pour les obligations de participation à la formation professionnelle continue).

(Al. ajouté par Avenant n° 1, 18 avr. 2018, étendu) Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'alinéa précédent, sauf lorsque cette convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'effort important demandé aux entreprises, tant à travers cette contribution que par l'insertion et l'embauche des personnes concernées par les actions du FARE, ne doit pas être fait au détriment des salariés déjà en poste dans les entreprises et ne doit avoir aucune conséquence sur les salariés, ni sur les contrats de travail en cours.

## **Article 3**

### **Collecte de la contribution**

*Mod. par Avenant n° 1, 18 avril 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*FNPD CGT.*

La collecte des contributions est assurée par l'organisme habilité à collecter par convention signée entre l'organisme collecteur et le FARE Propreté.

La contribution au FARE devra être versée suivant les modalités fixées par l'organisme collecteur.

## **Article 4**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La contribution annuelle au FARE est reconduite jusqu'à dénonciation ou révision éventuelle du présent accord.

## **Article 5**

### **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé, conformément aux dispositions légales indépendamment de l'article 3 du présent accord sur la durée de l'accord et les modalités de révision du taux de la contribution.

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur et dépôt**

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est déposé auprès du conseil des prud'hommes et de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

---

## **Annexe A 4 - Accords à durée déterminée**

### **Emploi des seniors Avenant du 22 septembre 2009**

[Étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 9 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010]

#### **Préambule**

Vu la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2009 publiée le 19 décembre 2008 et ses décrets d'application publiés au JO du 21 mai 2009 relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Considérant l'article L. 2241-4 du code du travail visant la négociation triennale de branche sur l'emploi des salariés âgés ;

Entre les parties soussignées, il est priorisé des actions engageantes pour la branche afin de mieux équilibrer la pyramide des âges pour répondre aux besoins nationaux de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Le présent accord vise donc à construire une politique volontariste dans le secteur pour mieux gérer les carrières des seniors et ainsi sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur employabilité.

#### **Article 1 Le champ d'application**

Le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) en France est de 38 %. Les freins socio culturels à l'emploi des seniors sont patents : résistance des organisations et des salariés pour travailler plus longtemps et image négative du senior au travail.

Sous l'impulsion des partenaires sociaux qui ont signé un accord dès 2005, le législateur a renforcé le cadre légal pour motiver une politique plus ambitieuse d'emploi des salariés âgés.

L'objectif essentiel est de s'accorder sur le constat et d'engager des actions transversales afin d'accompagner les salariés particulièrement ceux à destination des petites et moyennes entreprises de 50 à 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, et d'acter des domaines d'action prioritaires (présentés en détail dans les articles 2 à 5).

Pour répondre à l'obligation légale, il est explicitement convenu que la signature et la validation administrative de l'accord permet de couvrir la pénalité financière aux entreprises sus visées à l'alinéa précédent non dotées d'un accord ou d'un plan d'action à cette date. Les entreprises ayant plus de 300 salariés doivent définir leur propre norme afin de mieux répondre aux réalités spécifiques et opérationnelles qui les caractérisent.

Par ailleurs, se dessine actuellement un mouvement inspiré par les partenaires sociaux, visant à une meilleure sécurisation des parcours professionnels en facilitant notamment des mobilités professionnelles et inter sectorielles nouvelles.

Compte tenu des spécificités des activités de la propriété relatives à l'environnement de travail parce qu'elles s'exercent directement chez le client et parce que la faible évolution technologique permet difficilement une évolution mécanisée de certaines activités comme l'entretien courant de locaux à titre d'exemple, les partenaires sociaux seront attentifs aux perspectives offertes aux salariés, dans le cadre de leur deuxième partie de carrière, en termes de mobilités professionnelles au sein des entreprises, du secteur ou inter sectorielles.

En outre, il est convenu par les parties que les indicateurs et l'évolution des résultats figurent dans le rapport annuel de branche.

#### **Article 2 Un objectif global chiffré concernant le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**

Le maintien dans l'emploi s'entend au sens où les salariés seniors restent en activité quel que soit le contenu de l'emploi et son lieu d'exercice. Il s'agit de garantir autant que faire se peut une activité salariée au moins de même niveau pour ce public. Ainsi, le maintien dans l'emploi s'envisage aussi sous l'angle de l'évolution professionnelle du salarié.

L'engagement est de maintenir la part de l'effectif des plus de 55 ans.

La contrainte de la crise économique, un marché incertain, ainsi que la spécificité de l'Annexe 7 de la CCN de la propriété oblige à une certaine prudence.

Selon la volonté des partenaires sociaux, il est convenu de fixer un axe triennal de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans dans le secteur à hauteur de 9 % tous types de salariés confondus.

Pour maintenir ce niveau, trois domaines d'actions sont retenus comme autant d'investissement qualitatif et quantitatif présentés ci-après. La présentation successive des trois domaines ne préjuge pas d'une quelconque priorité entre eux.

### Article 3

#### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Faire évoluer professionnellement des salariés revient à prendre en compte la problématique de l'âge lors des entretiens avec la hiérarchie ou les services des ressources humaines.

Il est rappelé la mise en œuvre de l'entretien de 2<sup>nd</sup> carrière prévu par l'ANI du 13 octobre 2005 à partir de 45 ans. Il a pour objet de dresser avec le salarié un bilan professionnel, ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers, les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

L'évolution professionnelle du salarié se base sur son propre projet professionnel qui peut s'envisager sous divers angles, notamment en termes de responsabilités, en termes de polyvalence, en termes de mobilité professionnelle au sein de l'entreprise comme par exemple la possibilité d'exercer son activité auprès de typologies de clients différents ou, en termes de changement de secteur professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à la réalisation d'un guide pratique de conduite d'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière afin de permettre au manager d'aider le salarié senior à construire et à formuler son projet professionnel qui comprend des éléments relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, l'accès aux outils comme le bilan de compétences ou le bilan d'étape professionnel seront facilités. Il conseillera les entreprises et en orientera les financements pertinents.

Une fois le projet professionnel établi, le salarié et l'entreprise pourront activer tous les dispositifs en leur possession afin d'engager les actions qui en découlent. Ainsi, en termes de rappels, il s'agit de la période de professionnalisation particulièrement pour l'accès aux CQP proprement dit et ou à la lutte contre l'illettrisme, de la validation des acquis de l'expérience, du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

À cette fin, les partenaires sociaux conviennent que l'accès à la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP de la Propreté pour les salariés seniors de plus de 45 ans constituent une nouvelle priorité.

L'instrumentation des managers ainsi que l'acquisition de compétences concernant la conduite de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises. La réalisation du guide cité ci avant ainsi que la formation des managers constituent des appuis forts pour la réussite de ce domaine d'actions.

Par ailleurs, pour permettre des mobilités professionnelles ou inter professionnelles et pour optimiser les parcours, la branche s'engage à construire des passerelles avec d'autres certifications de branches à l'image des passerelles déjà construites avec les diplômes d'État.

La branche demande aux entreprises de proposer, autant que faire se peut, aux seniors qui le souhaiteraient des emplois mécanisés ou des emplois d'encadrement d'équipes ou des emplois sur des chantiers polyvalents.

Soit les engagements suivants :

Dispositions favorables	Objectifs chiffrés	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Valoriser l'expérience et les compétences acquises	Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE, et diffusion de cette pratique au sein des entreprises.	Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE. ou Nombre d'entreprises sensibilisées
Former les managers à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges Réaliser un guide d'entretien	Nombre de salariés formés Réalisation et diffusion du guide d'entretien	Nombre de salariés ayant suivi cette formation Nombre de guides diffusés par le FAF

### Article 4

#### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie est un objectif qui permet aux salariés de perfectionner, d'adapter ou de développer leurs connaissances et savoir faire et d'occuper des emplois nouveaux à la fois pour faire face à l'évolution de leurs postes, des technologies et des organisations, mais aussi pour la réalisation de leur aspirations professionnelles.

Statistiquement les seniors s'engagent moins dans une action de formation que les plus jeunes. Il convient de renforcer la formation dédiée vers les salariés de plus de 45 ans et vers ceux qui ont un minimum de 20 ans d'expérience et, de développer des formations adaptées.

L'adaptation, le perfectionnement et le développement des compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle sont des objectifs clefs de maintien dans l'emploi, au sens défini dans l'article 2 surtout en période de

mutation de l'environnement économique et des métiers.

Pour ce faire sont considérées majeurs les dispositions suivantes :

Dispositions favorables	Objectifs chiffrés	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Communiquer annuellement sur l'accès à la formation ventilée par âges	Mise en ligne annuelle sur l'Extranet	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans ou 50 ans et plus ayant suivi une formation
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de lutte contre l'illettrisme	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions

## Article 5

### Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Sans pouvoir être généralisé à tous les salariés, le développement du tutorat constitue un axe essentiel de transmissions des compétences particulièrement vis-à-vis des nouvelles générations. En cela, les seniors sont par nature des salariés visés par ce type d'activités. Ainsi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés seniors.

Dispositions favorables	Objectifs chiffrés	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur, s'ils justifient des pré-requis nécessaires	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP branche	+ 50 %	Pourcentage d'augmentation des salariés de 50 ans et plus concernés.

## Article 6

### Entrée, suivi et durée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et cessera de produire ces effets à l'issue de ce délai. À cette date, il fera l'objet d'un bilan de sortie entre partenaires sociaux pour s'assurer de l'atteinte des orientations ci avant définies.

Il est bien entendu qu'à l'occasion du rapport annuel de branche, les indicateurs et l'évolution des résultats feront l'objet d'une partie spécifique.

Dans chacune des entreprises concernées de 50 à 300 salariés, il sera étudié l'évolution de l'emploi des seniors par les institutions représentatives du personnel dans le cadre des obligations légales et en fonction des orientations de la branche.

Cet accord n'a pas vocation à traiter la question de la pénibilité de l'emploi dans la branche, sans exclure le fait qu'il puisse y avoir des situations de travail difficile dans le secteur pour des salariés âgés.

Ce sujet doit faire l'objet d'une réflexion nationale dans le cadre du débat sur les retraites et dans le cadre de la négociation interprofessionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de fixer dans l'agenda social de la branche la question de la santé au travail.

L'accord fait l'objet des formalités légales de dépôt et entre en vigueur dès sa signature.

Soumis à la procédure idoine d'extension, il est transmis en sus pour avis au Secrétariat chargé de l'emploi via les services de la DGEFP.

Cet accord est joint à la CCN de la propreté du 1<sup>er</sup> Juillet 1994.

## Accord du 25 juillet 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FETS FO.

## Préambule

En application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 et de ses décrets publiés au JO du 21 mai 2009 relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Considérant l'article L. 2241-4 du code du travail visant la négociation triennale de branche sur l'emploi des salariés âgés ;

Prenant en compte l'accord de branche signé le 22 septembre 2009 qui prendra fin le 31 décembre 2012 et son bilan ;

Le présent accord vise à reconduire la politique volontariste en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés dans le secteur pour mieux gérer les carrières des seniors et ainsi sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur employabilité.

En 2010, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans à 64 ans est en France de 39,7 %. Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté d'environ 2 points par an de 2008 à 2010, contre 0,5 point annuellement de 2003 à 2007. De 2000 à 2010, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé dans la quasi-totalité des pays de l'Union européenne, avec pour la France une progression inférieure à la moyenne européenne (source DARES).

Le présent accord vise à répondre à cet enjeu majeur que constitue l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

Depuis un certain nombre d'années, les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés en faveur de la promotion de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de maintenir et faire évoluer le capital «compétences» des salariés, notamment sur la 2<sup>nd</sup> partie de leur carrière. Ainsi, dans le cadre de l'accord du 4 novembre 2010, les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche.

Parallèlement dans ledit accord de 2010 sont définies des priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, l'accès aux CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) et la lutte contre l'illettrisme constituent des axes ouverts en priorité aux seniors. Les partenaires sociaux rappellent qu'une filière de CQP de branche est construite, accompagnée de la mise en place d'un organisme certificateur de branche et d'une attribution nouvelle de la CPNEFP dans la délivrance des CQP.

Cette politique s'inscrit dans le prolongement de celle en faveur de la prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité. Les partenaires sociaux ont créé dans l'accord du 18 janvier 2012 une Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité (CPNSS) dont une des missions est la définition d'actions prioritaires, notamment vis à vis des seniors. Figurent également dans cet accord des dispositions spécifiques relatives au suivi de la santé des salariés âgés afin de contribuer à leur maintien en bonne santé.

S'agissant des négociations en matière de pénibilité, la branche a établi un diagnostic des situations de pénibilité dans le cadre du volet prévention et s'est engagée à ouvrir des discussions sur le volet compensation/réparation au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2012.

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo squelettiques (TMS). Or, plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Aussi, dans ce contexte attendu de vieillissement de la population salariée, la politique de branche de prévention des TMS contribue à diminuer le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. Les partenaires sociaux rappellent que cette démarche de branche est un dispositif global qui contribue à développer une culture de prévention pérenne au sein de l'entreprise et s'adresse à l'ensemble des acteurs, du dirigeant à l'agent de service. La démarche de branche repose sur un dispositif de «formation action» adapté au secteur, dont les certifications délivrées (Certificat Prévention Secours Propreté et animateur Prévention TMS) sont reconnues par l'INRS.

Le succès d'une telle politique en faveur du maintien dans l'emploi des seniors nécessite l'implication et l'engagement de chacun. Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et la transmission des savoir-faire.

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

---

## **Article 1**

### **Le champ d'application**

Le secteur de la propreté comporte une majorité de petites et moyennes entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou d'entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés que le présent accord souhaite accompagner dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cet accord ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'actions existants ou à venir.

Les entreprises ayant au moins 300 salariés doivent définir leur propre norme afin de mieux répondre aux réalités spécifiques et opérationnelles qui les caractérisent.

Compte tenu des spécificités des activités de la propreté relatives à l'environnement de travail qui s'exercent directement chez le client et parce que la faible évolution technologique permet difficilement une évolution mécanisée de certaines activités comme l'entretien courant de locaux, les partenaires sociaux seront attentifs aux perspectives offertes aux salariés, dans le cadre de leur deuxième partie de carrière, en termes de mobilités professionnelles au sein des entreprises, du secteur ou inter sectorielles.

## **Article 2**

### **La poursuite d'un objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**

Tenant compte du contexte démographique, de la crise économique et d'un marché incertain, les partenaires sociaux s'étaient fixés en 2009, l'objectif de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à 9 % des effectifs totaux, à la fin de l'année 2012.

En termes d'évolution démographique dans le secteur, la population des salariés âgés de plus de 55 ans atteignait 8,2 % en 2009 et en 2010, 8,6 % (sources AG2R).

Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus demeure une priorité pour la branche. Le nouvel objectif est de maintenir un taux d'activité pour ces salariés à hauteur de 10 % des effectifs, à la fin de la nouvelle triennale, soit au plus tard le 31 décembre 2015. Des indicateurs seront intégrés au rapport de branche afin de mesurer l'atteinte de cet objectif.

S'appuyant sur le bilan de l'accord de 2009 (intégré dans le présent accord), les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés notamment celles concernant l'entretien professionnel de 2<sup>nd</sup> partie de carrière, le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation et le tutorat. Pour développer ces actions, ils font le choix du maintien des trois domaines d'actions suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

## **Article 3**

### **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Les entreprises rechercheront et mettront en œuvre les moyens propres à anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Les partenaires sociaux demandent au comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de conduire une étude quantitative et qualitative sur l'emploi des seniors, au 1<sup>er</sup> semestre 2013. Cette étude devrait permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel.

Dans le précédent accord du 22 septembre 2009, les partenaires sociaux avaient choisi de valoriser le dispositif de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), considérant qu'il était particulièrement adapté aux salariés de 50 ans et plus. Constatant le manque d'attractivité du système, dans l'ensemble des branches, pour les premiers niveaux de qualification, les partenaires sociaux décident, néanmoins, de maintenir la politique de sensibilisation des entreprises du secteur sur le dispositif de VAE par le biais notamment des visites des conseillers de l'OPCA. Ils rappellent que la VAE est une voie privilégiée d'accès aux CQP de la branche propreté pour les salariés qui totalisent une expérience de 3 ans minimum dans l'emploi correspondant au CQP visé.

Par ailleurs, les signataires considèrent que l'entretien de 2<sup>nd</sup> partie de carrière est un outil particulièrement adapté aux seniors dans la construction des projets professionnels. Ils souhaitent, par conséquent, continuer à promouvoir ce dispositif dans le présent accord. Les partenaires sociaux rappellent que cet entretien a lieu dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié et qu'il est renouvelé tous les 5 ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Cet entretien a pour objet de dresser avec le salarié un bilan professionnel en fonction de ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers et les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives

d'emplois dans l'entreprise, le salarié et l'entreprise pourront activer tous les dispositifs en leur possession : notamment, la période de professionnalisation (particulièrement pour l'accès aux CQP propreté), la lutte contre l'illettrisme, la validation des acquis de l'expérience, le droit individuel à la formation et le congé individuel de formation.

Tel que souhaité par les partenaires sociaux en 2009, un guide pratique de conduite d'entretien de 2<sup>nd</sup> partie de carrière a été réalisé et diffusé sur les sites respectifs d'OPCALIA Propreté et de la FEP. Au-delà de la diffusion de ce guide, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

Afin d'assurer un développement optimal des entretiens de 2<sup>nd</sup> partie de carrière dans les entreprises, les partenaires sociaux demandent aux employeurs de mettre en place les procédures nécessaires afin que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien de 2<sup>nd</sup> partie de carrière en bénéficient dans l'année suivant leur demande. Par ailleurs, dans le cadre des reprises de salariés en application de l'accord du 29 mars 1990 (intégré à l'article 7 de la CCN du 26 juillet 2011), tout salarié d'au moins 45 ans bénéficiera d'un entretien de 2<sup>nd</sup> partie de carrière diligenté par l'entreprise entrante dans l'année suivant sa reprise.

Figurent dans le premier tableau ci-dessous, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015 :

Dispositions favorables de 2009	Objectifs chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés	Bilan 2009/2012
Valoriser l'expérience et les compétences acquises	Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE et diffusion de cette pratique au sein des entreprises.	Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.	2012 : - 7 candidats à la VAE de 50 ans et plus (*) ; - l'ensemble des entreprises conseillées par l'OPCA ont été sensibilisées, soit environ 2000 entreprises (*) Ces données OPCALIA Propreté n'incluent pas les congés VAE via le FONGECIF (données non connues)
Former les managers à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges	Nombre de salariés formés	Nombre de salariés ayant suivi cette formation	- 10 % des salariés ayant suivi une action «Management» ont également été formés à la conduite d'entretien
Réaliser un guide d'entretien	Réalisation et diffusion du guide d'entretien	Nombre de guides diffusés par le FAF	- Diffusion du guide sur le site d'OPCALIA Propreté et de la FEP et présentation dans le cadre des visites des conseillers de l'OPCA

Nouvelles dispositions favorables 2012/2015	Objectifs chiffrés à atteindre en 2015	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Diffusion de l'étude menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	Plaquette d'informations	Suivi du nombre de plaquettes d'informations diffusées
Développement de l'entretien de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière	- 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière en bénéficient dans l'année suivant leur demande	Suivi via le rapport de branche
	- Les salariés de plus de 45 ans repris dans le cadre de «l'Article 7» bénéficieront d'un entretien de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière dans l'année suivant leur reprise	Suivi via le rapport de branche
Promotion de modules de formation des managers à la conduite des entretiens de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière	Dépliants d'informations sur la gestion des âges	Nombre de dépliants d'informations sur la gestion des âges diffusés

#### Article 4

##### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie est un objectif qui permet aux salariés de perfectionner, d'adapter ou de développer leurs connaissances et leur savoir faire et d'occuper des emplois nouveaux à la fois pour faire face à l'évolution de leur poste, des technologies et des organisations, mais aussi pour la réalisation de leurs aspirations professionnelles.

En lien avec l'accord du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires



sociaux souhaitent que l'accès à la formation professionnelle soit renforcé au bénéfice des salariés les plus âgés afin de répondre aux besoins de formation issus des entretiens de 2<sup>nd</sup> partie de carrière.

Les partenaires sociaux poursuivent les engagements de 2009, notamment concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge. Ils reconduisent les objectifs chiffrés en matière de priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et se donnent un nouvel engagement en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS Propreté et animateur Prévention TMS) auprès des seniors.

En matière d'accès à la formation, les partenaires sociaux tiennent à souligner que les salariés âgés de plus de 45 ans ont été majoritairement plus formés que l'ensemble des autres salariés. Ainsi, en 2010, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire (CQP et «écrits professionnels») avaient plus de 45 ans. Cet élément est d'autant plus significatif que l'effort de formation a baissé de manière générale en 2010.

Concernant le Droit Individuel à la Formation, les partenaires sociaux rappellent que le crédit d'heures annuel a été porté à 21 heures pour les salariés à temps plein et le plafond légal à 126 heures. Les heures acquises au titre du DIF peuvent se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail (cf. accord du 4 novembre 2010).

Les partenaires sociaux incitent les salariés âgés de 50 ans et plus, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel, à davantage activer leur DIF, pour financer une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec l'employeur, notamment les actions de formation favorisant la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent développer l'accès à la certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, CQP, MCCP) des salariés âgés de 45 ans et plus par la voie de la formation ou de la VAE. Pour atteindre cet objectif, les entreprises et les salariés seront sensibilisés sur les possibilités d'accès à ces certifications qui participent au maintien des seniors en activité.

Dans les deux tableaux ci-dessous figurent, dans le premier, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015.

Dispositions favorables de 2009	Objectifs chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés	Bilan 2009/2012
Communiquer annuellement sur l'accès à la formation ventilé par âges	Mise en ligne annuelle sur l'Extranet	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans ou 50 ans et plus ayant suivi une formation	Salariés de plus de 45 ans : - 2009 : 32,26 % ; - 2010 : 32,40 % ; - 2011 : 33,50 % Mise en ligne des données sur le site d'OPCALIA Propreté
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de lutte contre l'illettrisme	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions	Salariés de plus de 50 ans : - 2009 : 20,75 % ; - 2010 : 20,13 % ; - 2011 : 20,25 %

Nouvelles dispositions favorables 2012/2015	Objectifs chiffrés 2015	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Développer l'accès à la certification professionnelle pour les salariés âgés de 45 ans et plus	25 % minimum de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une formation certifiante	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus ayant obtenu une certification
Favoriser l'accès au DIF pour les salariés de 50 ans et plus	Intégrer dans les priorités du DIF financé sur les fonds de professionnalisation les demandes des salariés de 50 ans et plus	Nombre de DIF financés par l'OPCA pour les salariés âgés de 50 ans et plus
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et de prévention des risques liés aux TMS (CPS Propreté et animateur Prévention TMS)	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions

## Article 5 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Dans le précédent accord, les partenaires sociaux avaient fait le choix du développement du tutorat ainsi que de la formation des tuteurs pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans.

Estimant que le tutorat pour les seniors demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération inter générationnelle dans le travail. Les partenaires sociaux entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine. Ils incitent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés de 50 ans et plus, sur le principe du volontariat. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera reconnue dans leurs dispositifs d'évaluation.

Lors des entretiens de 2<sup>nd</sup> partie de carrière seront abordées la question du tutorat et les missions de tuteur. À ce titre, le guide de 2<sup>nd</sup> partie de carrière sera actualisé afin d'intégrer cette fonction.

Constatant le peu d'appétence pour les formations de tuteur, pourtant essentielles, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un outil pratique destiné aux entreprises pour organiser le système de tutorat (type livret tutorat).

Les partenaires sociaux entendent également valoriser le parrainage dans les entreprises, pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques et professionnelles, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, «coaching»...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire.

Les seniors continueront à être sollicités prioritairement pour participer aux jurys d'examen aux CQP de branche. Les efforts dans ce domaine seront poursuivis.

Dans les deux tableaux ci-dessous figurent, dans le premier, le rappel et le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord de 2009 et dans le second, l'engagement de nouvelles dispositions favorables à horizon fin 2015.

Dispositions favorables	Objectifs chiffrés 2012 selon l'accord du 22 septembre 2009	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés	Bilan 2009/2012
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations	Progression du nombre de salariés de 50 ans et plus formés
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche	+ 50 %	Pourcentage des salariés de 50 ans et plus concernés	2009 : 64 jurys, 2010 : 77 jurys ; 2011 : 87 jurys (36 % de progression entre 2009 et 2011)

Dans le tableau ci-dessous sont présentées les nouvelles dispositions favorables à réaliser au plus tard fin 2015.

Nouvelles dispositions favorables 2012/2015	Objectifs chiffrés 2015	Indicateurs associés permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Mise en place d'un outil pratique destiné aux entreprises pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises	Réalisation et diffusion de cet outil (exemple : livret tutorat)	Suivi du nombre d'outils diffusés aux entreprises
Intégrer dans le guide d'entretien de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière la dimension tutorat	Actualisation du guide d'entretien de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière	Nombre de guides actualisés diffusés
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi cette formation	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations
Développer le parrainage dans les entreprises	Réalisation d'une campagne nationale de communication et de valorisation du parrainage	Nombre d'actions de communication réalisées
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche	Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus atteint en 2011	Pourcentage des salariés de 50 ans et plus concernés

---

## Article 6

### Entrée, suivi et durée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de trois ans.

À cette date, il fera l'objet d'un bilan de sortie entre les partenaires sociaux pour s'assurer de l'atteinte des orientations ci-avant définies. Les indicateurs et l'évolution de leurs résultats feront l'objet d'une partie spécifique dans le rapport de branche. Par ailleurs, les objectifs chiffrés et les indicateurs relevant de l'accord seniors seront présentés à la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS), issue de l'accord de branche sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans chacune des entreprises concernées de 50 à moins de 300 salariés, il sera étudié l'évolution de l'emploi des seniors par les institutions représentatives du personnel dans le cadre des obligations légales et en fonction des orientations de la branche.

L'accord fait l'objet des formalités légales de dépôt. Soumis à la procédure idoine d'extension, il est transmis en sus pour avis au Secrétariat chargé de l'emploi via les services de la DGEFP.

## Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Accord du 18 février 2021

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 14 avr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

*(1) Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.  
Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à l'égalité en faveur de tous les salariés quelque soit leur sexe.*

]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

SNPRO.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC.

## Préambule

Depuis plus de dix ans, la branche encourage et accompagne les entreprises sur les grands sujets de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et à valoriser leur contribution au développement durable.

Le présent accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité s'inscrit pleinement dans cette démarche.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Au travail, l'égalité professionnelle désigne l'égalité des droits entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Vu :

— la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

— l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

— la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

— l'ANI du 19 juin 2013 «vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle» ;

— la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

— la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

— la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

— le décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ;

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer l'accord de branche du 14 mars 2012 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en y substituant l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Sur la base des résultats des études menées en 2014 et 2018 sur «l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» par l'Observatoire des métiers et des qualifications, de l'enquête de branche et des données fournies par l'INSEE, des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche ont été présentés aux partenaires sociaux le 27 novembre 2019 et le 13 octobre 2020. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Ainsi, la branche des entreprises de propreté et services associés se caractérise par :

**1.** une profession de main d'œuvre dans laquelle l'humain est au cœur du service : les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 90 % d'agents de service et un management intermédiaire comptant pour 7 % des salariés<sup>(2)</sup> ;

(2) Source : enquête sectorielle 2019 (exercice 2018)

**2.** une forte féminisation puisque 65 % des emplois sont occupés par des femmes<sup>(3)</sup> (ce taux est inférieur à la moyenne européenne qui s'élève à 73 %) ;

(3) Source : INSEE DADS 2016

**3.** une répartition femmes-hommes qui diffère selon le niveau de classification<sup>(2)</sup> : les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service (71 %), d'employés (90 %) et de maîtrise administrative (93 %) ; les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales ; les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (54 %) et de cadres (65 %). Les écarts tendent néanmoins à se réduire dans certaines catégories socio-professionnelles (CSP) notamment les postes d'agents de service (71 % en 2018 contre 76 % en 2012), de maîtrise d'exploitation (48 % de femmes en 2018 contre 37 % en 2012) ;

(2) Source : enquête sectorielle 2019 (exercice 2018)

**4.** un fort recours au temps partiel (75 % des effectifs<sup>(3)</sup>) lié à des impératifs organisationnels et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 CCN) ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel que les hommes ;

(3) Source : INSEE DADS 2016

**5.** un niveau de rémunération mensuel qui diffère entre les femmes et les hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2018<sup>(4)</sup>, qui s'explique par un accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification et une part plus importante de femmes qui travaillent à temps partiel ;

(4) Source : AG2R, organisme assureur prévoyance et frais de santé

**6.** un taux d'accès à la formation (au global) plus faible pour les femmes (51 %) que pour les hommes (49 %) mais le déséquilibre tend à se restreindre depuis une dizaine d'années<sup>(5)</sup>.

(5) Source : AKTO, opérateur de compétence

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer dans le présent accord leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de développer la mixité professionnelle. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures, et rideaux relevant du code A.P.E.96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;

— le ramonage.

---

## **Article 2**

### **Portée de l'accord**

Conformément aux règles en vigueur, le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les conditions fixées par la loi.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le présent accord vise à définir des objectifs généraux à atteindre au niveau de la branche professionnelle dont le suivi des indicateurs sera assuré à ce même niveau ; les entreprises ayant compétence pour définir les indicateurs de suivi pertinents répondant à l'objectif transversal d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

## **Article 3**

### **Dispositions communes**

#### **Article 3.1**

##### **Lutte contre les discriminations**

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail qui précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, à tous stades de la relation de travail, au regard des 25 critères suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. Il est rappelé également l'obligation pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés, par tout moyen, les articles 225-1 à 225-4 du code pénal sanctionnant les discriminations.

Les entreprises de la branche sont invitées à identifier et évaluer les risques de discrimination à tous les stades de la relation de travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter, prévenir et lutter contre toute forme de discrimination. La branche pourra accompagner les entreprises qui le souhaitent dans cette démarche à travers notamment une large gamme d'outils mis à leur disposition (FARE Propreté...).

L'Observatoire des métiers et des qualifications de la Propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude statistique visant à évaluer les situations de discriminations potentielles dans la branche.

#### **Article 3.2**

##### **Mixité professionnelle**

La mixité professionnelle contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et les salariés.

Afin de développer la mixité professionnelle et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche encourage les entreprises :

- à favoriser l'accueil des salariés recrutés ou promus à des postes traditionnellement sous représentés ;
- à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité Professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement.

La branche s'engage à mettre en lumière, dans ses supports de communication notamment, des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers de la Propreté pour promouvoir la diversité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et contribuer à la mixité des métiers. Les entreprises sont invitées à relayer largement ces supports auprès de leurs salariés, stagiaires et futurs candidats.

De même, la branche soutient le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle notamment, qui contribue à faire découvrir aux jeunes la pluralité des métiers et à favoriser leur attractivité.

---

#### **Article 4**

##### **Accès à l'emploi / recrutement**

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Pour ce faire, les entreprises doivent veiller au respect du principe de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et dans la sélection des candidatures à l'embauche. Les critères de recrutement doivent reposer sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qualification des candidats. À compétences équivalentes, les entreprises sont invitées à favoriser la mixité. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Il est ainsi rappelé que dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (article L. 1131-2 du code du travail).

La branche a développé des modules de formation en ligne et/ou en présentiel, adaptés aux particularités du secteur et destinés aux acteurs du recrutement notamment, afin de les accompagner dans le respect de ces principes à chaque étape du recrutement.

La branche s'engage à promouvoir largement ces nouveaux outils auprès de l'ensemble des entreprises.

#### **Article 5**

##### **Formation professionnelle**

Les parties signataires identifient la formation professionnelle comme étant un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une meilleure qualification des salariés par la formation professionnelle, permet d'assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. La formation professionnelle est un des leviers permettant au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont érigé l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental à l'article 5 de la CCN portant sur la formation, les compétences et l'emploi. Les entreprises doivent veiller à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Si un écart est constaté, elles doivent mettre en place des actions en faveur du sexe sous-représenté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant l'alimentation du compte personnel de formation. De même, un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, notamment. Cet entretien permettra de déterminer les éventuels besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les partenaires sociaux ont désigné comme publics prioritaires majeurs de la branche tous les agents, les femmes notamment (art. 5.3.1.1 CCN). Des modalités particulières ont également été définies afin de tenir compte des spécificités des situations notamment celles des salariés multi-employeurs (art. 5.3.3.1 CCN), des salariés à temps partiel et/ou œuvrant sur plusieurs sites (art. 5.3.3.2 CCN) et des salariés faisant l'objet d'un transfert conventionnel (art. 5.3.3.3 CCN).

Pour lever les freins à la formation, les partenaires sociaux souhaitent renouveler leur attachement aux mesures précédemment définies et réitérent leur engagement dans le développement de modalités de formation novatrices et adaptées aux particularités de l'organisation des chantiers et du cumul d'emploi des salariés qui permettent notamment :

- de mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- d'inciter le recours à la formation à distance et à la formation en situation de travail (FEST).

Les entreprises sont invitées à s'assurer que les formations en dehors du temps de travail ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille. Lorsque le départ en formation implique un éloignement du domicile sur plusieurs jours, les partenaires sociaux décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès du salarié, afin de lui permettre de s'organiser et de concilier ainsi ses engagements professionnels avec sa vie personnelle.

#### **Article 6**

##### **Évolution professionnelle / promotion**

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ainsi rappelé l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière

---

d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Afin de faire converger la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les entreprises sont invitées à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers et à veiller à ce que l'accès à ces métiers soit possible pour des femmes ou des hommes aux postes où elles/ils sont sous représenté(e)s, surtout sur les postes à responsabilité, et ce, afin de permettre une représentation la plus équilibrée possible.

Les entreprises veilleront également à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un frein.

### **Article 7**

#### **Égalité salariale femmes-hommes**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 de l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

En outre, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, la branche s'engage à outiller, former et accompagner les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de ces obligations, notamment les TPE/PME.

### **Article 8**

#### **Conditions de travail et d'emploi**

#### **Article 8.1**

##### **Temps partiel**

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion notamment.

Le recours au temps partiel constitue un élément structurel du secteur de la propreté lié à des impératifs organisationnels demandés par les donneurs d'ordre (horaires souvent en décalés et fragmentés) et à un effet mécanique du transfert conventionnel (art. 7 de la CCN).

Au regard du nombre important de salariés à temps partiel dans la branche (75 % des effectifs), les partenaires sociaux ont mis en place à l'article 6.2 de la CCN, certaines garanties concernant les droits des salariés à temps partiel et l'organisation du travail (recours aux avenants pour compléments d'heures, régularité des horaires et limitation du nombre de vacations, délai de prévenance à respecter...).

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour accéder à un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans la même entreprise (cette possibilité doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail). Il en est de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

---

Afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les partenaires sociaux ont instauré un système de «fiche de souhaits» transmise deux fois par an aux salariés et les demandes reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou un support respectant la chronologie.

En complément, afin d'augmenter temporairement le temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, le recours aux avenants pour compléments d'heures est permis et encadré.

Ces dispositifs de branche ainsi mis en œuvre (priorité d'accès à un temps plein, fiches de souhaits, compléments d'heures) ont vocation à faciliter l'augmentation de la durée de travail et la conciliation des temps de vie des salariés (équilibre vie professionnelle/vie personnelle). La branche s'engage à communiquer largement sur ces dispositifs pour favoriser la poursuite de leur déploiement. Des ateliers de formation seront également proposés pour former le personnel RH des entreprises qui le souhaitent à leur utilisation.

En outre, afin de disposer d'indicateurs sur la mise en œuvre des mesures définies à l'article 6.2 de la CCN sur le temps partiel, les partenaires sociaux ont acté en 2019 la réalisation d'une étude quantitative et qualitative. Les résultats de cette étude ont été présentés au Comité de suivi temps partiel du 26 octobre 2020 et les partenaires ont inscrit le temps de travail dans l'agenda social prévisionnel pour 2021.

## **Article 8.2**

### **Aménagement des horaires de travail**

Les interventions en horaires décalés et/ou fragmentés est une réalité du secteur qui découle principalement des demandes des clients, auxquelles les entreprises de propreté sont contraintes de s'adapter.

La branche, engagée depuis plus de dix ans dans la promotion du travail en journée/en continu, a pu faire le constat au travers de différentes études d'évaluation que les expériences de passage au travail en journée/en continu contribuent à améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en permettant notamment de :

- réduire les risques professionnels liés au travail isolé ;
- améliorer l'accès au transport en commun et faciliter voir réduire les déplacements interchantiers ;
- faciliter l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser l'augmentation du temps de travail.

Ce mode d'organisation du travail permet également de fidéliser les salariés, d'améliorer la qualité des services et constitue un levier de développement économique pour les entreprises.

Conscients que le changement des pratiques et des modalités d'intervention induites par le passage au travail en journée/en continu nécessite une implication de l'ensemble des acteurs, la branche a mis en place des dispositifs et actions pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes aux intérêts d'encourager cette évolution (ex : lettre commune des partenaires sociaux au Premier Ministre du 11 octobre 2018).

Dans la continuité de son engagement, la branche souhaite poursuivre la promotion du travail en journée/en continu en organisant au premier semestre 2021 une Conférence de progrès sur ce sujet, réunissant les partenaires sociaux de la branche, des donneurs d'ordres, des représentants de l'Etat. Cette conférence sera l'occasion de mettre en lumière les diverses expérimentations concluantes, les outils et actions mis en œuvre et de dégager des pistes de progrès.

## **Article 8.3**

### **Santé et sécurité au travail**

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche de la Propreté engagée dans cette démarche depuis plusieurs années.

Les parties renouvellent, dans le présent accord, leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche. À cette fin, et sur la base des données à collecter auprès de la Direction des risques professionnels de la CNAM, les partenaires sociaux décident de :

- réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche ;
- et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes.

Au regard des résultats obtenus, les partenaires sociaux décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation afin de définir des éventuels ajustements au niveau de la branche.

## **Article 8.4**

### **Conditions de travail des femmes enceintes**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé notamment :

- dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit



procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposée la femme enceinte et mettre en place les mesures de prévention nécessaires ;

— la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige;

— la salariée a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin de permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans la vie parentale la branche mettra à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides).

#### **Article 8.5**

##### **Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Dans le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et rappellent les interdictions suivantes :

— «les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdit» (article L. 1153-1 du code du travail) ;

— «Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant» (article L. 1142-2-1 du code du travail)

À cet égard, l'employeur a l'obligation notamment :

— d'évaluer et de mettre en place des actions pour prévenir ce risque ;

— d'afficher les textes légaux prohibant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours possibles et de les inscrire dans le règlement intérieur ;

— de désigner un référent au sein du Comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sein de l'entreprise pour les structures d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les entreprises de la branche sont invitées à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise et à professionnaliser les référents «entreprise» et CSE dans ce domaine.

Pour accompagner les entreprises dans la compréhension de ce que sont les comportements illicites, leurs rôles et les garanties à apporter aux salariés, la branche s'est investie dans le développement de nouveaux outils en proposant aux entreprises :

— un ensemble de formation à l'attention des dirigeants et des référents «entreprise» et CSE à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes;

— un kit de communication contenant des affiches et des flyers pour informer et sensibiliser les salariés, les stagiaires et les candidats sur ces notions ;

— un guide illustré, à destination des référents désignés, rappelant le cadre juridique, recensant les bonnes pratiques pour agir (recueillir un signalement, enquêter...) et proposant des modèles.

La branche s'engage désormais à communiquer largement sur ces outils auprès de l'ensemble des entreprises et acteurs pour en faciliter le déploiement.

#### **Article 9**

##### **Synthèse des objectifs de progressions et actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes**

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
1. Lutter contre les discriminations au travail			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
Lutter contre les discriminations et notamment les stéréotypes femmes/hommes	Communiquer sur le cadre légal et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Former les acteurs du recrutement à la non-discrimination	Nombre de personnes ayant été formées sur ce thème par taille d'entreprise et qualification	EBE
	Sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH) à prévenir et lutter contre les discriminations	Nombre de personnes ayant suivi des ateliers de formation ou des réunions d'information par taille d'entreprise et qualification	AB + BP
	Outils mis à disposition	Outils mis à disposition	AB
2. Favoriser la mixité professionnelle, particulièrement dans l'accès à l'emploi			
		Indicateurs de suivi	
Objectifs de progression	Favoriser la mixité en suscitant des candidatures internes et externes du sexe sous représenté sur les postes où il est sous-représenté	Évolution du pourcentage de candidatures du sexe sous-représenté sur les postes visés.	AB + BP
	Augmenter au niveau de la branche la part des femmes sur des fonctions d'encadrement (où elles sont actuellement sous représentées)	Pourcentage d'hommes et de femmes recrutés ou promus par année, par classifications	AB + BP
Actions	Sensibiliser/former les acteurs de l'entreprise (dirigeant, RH, recruteurs) sur les enjeux de l'égalité professionnelle F/H et de la mixité et sur les moyens d'actions	Nombre de personnes ayant suivi les ateliers de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Mettre en place un plan de communication auprès des salariés sur les différents métiers de la Propreté et notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Nombre d'actions de communication réalisées	AB + BP
	Poursuivre le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation notamment, (qui contribuent à faire découvrir aux jeunes la diversité des métiers et à favoriser leur attractivité) tout en communiquant de manière à neutraliser l'image sexuée des métiers de la Propreté	Nombre de partenariats développés par année (nationaux et régionaux)	AB + BP
	Susciter des vocations en encourageant les collaboratrices/teurs occupant des postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s à faire des interventions dans les établissements scolaires	Nombre d'intervention dans les classes par année	AB + BP
	Organiser/participer à des événements (salon, journées portes ouvertes...) pour présenter les métiers	Nombre d'événements et nombre de participants	AB + BP
3. Ouvrir d'avantage l'accès à la formation professionnelle au sexe sous représenté			
Objectifs de progression	Améliorer au niveau de la branche la part des agents de services dans l'accès à la formation professionnelle	Pourcentage de salariés formés par sexe, classifications et année	EBE
	Soutenir l'augmentation au niveau de la branche de la part du sexe sous-représenté dans les CQP de la branche	Répartition des candidats par sexe et année	AB + BP
Actions	Poursuivre le développement de formations modulaires, fragmentées et de courte durée et promouvoir celles mises en place	Nombre de modules de formations développés Nombre de salariés formés dans ce cadre, par sexe, classifications, année	EBE
	Promouvoir le recours à la formation à distance, à la formation en situation de travail (FEST) et à la formation en interne	Nombre de formations à distance réalisées, par sexe, classifications et année Nombre de FEST réalisées, par sexe, classifications et année	AB + BP
4. Encourager la parité dans l'évolution professionnelle/promotion			
Objectif de progression	Équilibrer au niveau de la branche la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion	Pourcentage d'hommes et de femmes promues, par année	EBE

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
Actions	Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'égalité professionnelle F/H dans l'évolution professionnelle	Nombre de personnes sensibilisées par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur l'évolution professionnelle en valorisant la diversité des métiers notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée	Support(s) de communication	AB + BP
5. Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Réduire, dans l'objectif de les supprimer, les écarts de rémunérations pouvant exister entre les femmes et les hommes	Sensibiliser les managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant la révision des salaires et au respect de l'équilibre des rémunérations dans les processus de recrutement.	Nombre de personnes ayant suivi un atelier (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	EBE
	Former les entreprises TPE/PME dans la réalisation d'un diagnostic permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à prendre le cas échéant des mesures correctrices nécessaires	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB
	Outils mis à disposition	Outils mis à disposition	AB
6. Augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel			
Objectifs de progression	Favoriser l'accès à un temps plein des salariés à temps partiel	Part de salariés à temps plein et à temps partiel, par sexe et année Durée moyenne des salariés à temps partiel, par sexe et année	EBE
Actions	Communiquer sur les règles encadrant le temps partiel et les dispositifs mis en place au niveau de la branche pour améliorer le temps de travail des salariés à temps partiel (fiche de souhaits, compléments d'heures...)	Action(s) de communication et outils mis à disposition des entreprises	AB
	Former le personnel RH à l'utilisation des dispositifs de branche (articulation heures complémentaires, complément d'heures...)	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
7. Promouvoir le travail en journée/en continu			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Améliorer les conditions de travail et la conciliation des temps de vie (professionnels et personnels) en augmentant le recours au travail en journée/en continu	Poursuivre la sensibilisation auprès des pouvoirs publics	Nombre de rdv, courriers etc..	AB
	Accompagner individuellement et/ou collectivement les entreprises, les clients pour le passage de sites en journée/en continu	Nombre d'accompagnements réalisés Outils mis à disposition des entreprises	AB
	Sensibiliser les clients (privés et publics) sur cet enjeu et les outiller	Site internet dédié aux clients	AB + BP
	Réaliser une enquête sur le travail en journée/en continu et valoriser les impacts positifs de ce type de démarche	Résultats de l'étude	AB
	Organiser des événements (trophées, colloque national...)	Nombre d'événements par an	AB
8. Améliorer la santé et la sécurité au travail des femmes et des hommes			
Objectifs de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Susciter une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail par la thématique de l'égalité professionnelle	Réaliser un diagnostic genré sur les indicateurs liés à la sinistroté dans la branche et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes	Diagnostic + étude si besoin	AB

Au niveau de la branche sur la durée de l'accord			
Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Former les dirigeants et référents (entreprise et CSE) à prévenir, identifier et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Nombre de personnes ayant suivi un atelier de formation (en présentiel ou à distance) par fonction et taille d'entreprise	AB + BP
	Communiquer sur le cadre légal sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et les moyens d'actions auprès des entreprises	Supports de communication	AB
	Outiller les entreprises en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes	Outils mis à disposition des entreprises	AB
9. Faciliter l'articulation vie professionnelle et vie privée			
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi	
Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Mettre à disposition des entreprises un livret sur la parentalité destiné aux futurs parents pour les informer sur la législation en vigueur (droits et éventuelles aides)	Réalisation du livret	AB + BP
Légende : AB = actions de la branche BP = bonnes pratiques pour les entreprises EBE = engagements applicables au niveau de la branche et des entreprises			

## Article 10

### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

## Article 11

### Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à quatre ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche. Les partenaires sociaux se réuniront à mi-parcours et en tout état de cause avant le terme de la périodicité fixée afin d'examiner les modifications éventuelles à y apporter. Afin d'accompagner les partenaires sociaux dans cette démarche, l'Observatoire des métiers et des qualifications de la Propreté se verra confier par la CPNEFP, la réalisation d'une étude préalable visant à évaluer les effets de la mise en œuvre du présent accord.

## Article 12

### Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## Article 13

### Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de

---

12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

#### **Article 14** **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

### **Annexe A 5 - Autres accords collectifs de branche**

*Mod. par Accord 19 sept. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal Officiel et à la condition que ne soit pas mis en place un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des Ports & Docks CGT ;*

*FS CFDT ;*

*FETS FO.*

### **Modération du recours aux contrats de travail courts et sécurisation du contrat de travail**

#### **Accord du 19 septembre 2018**

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal Officiel et à la condition que ne soit pas mis en place un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Ports & Docks CGT ;

FS CFDT ;

FETS FO.

#### **Préambule**

— Considérant l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler ; Prenant en considération que ce sujet est renvoyé aux branches avec une date butoir fixée au 31 décembre 2018 avec pour objectif principal de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité ;

— Considérant les données présentées dans le diagnostic basé sur les statistiques UNEDIC ;

— Considérant d'une part, la vocation d'intégration du secteur professionnel pour des salariés éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification et d'autre part, que dans la branche 83 % des emplois sont en contrat à durée indéterminée (CDI) avec plus de 90 000 d'emplois créés ces 10 dernières années ;

— Considérant que dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité traiter prioritairement des mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi et celles relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi ;

— Considérant le fait que la modification des règles encadrant le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée (CDD) peut favoriser une intégration en CDI du salarié en allongeant les durées d'emploi ;

Il est convenu ce qui suit :

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A. En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;

— le ramonage.

## **Article 2**

### **Mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi**

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont la volonté de proposer un nombre d'heures plus important aux salariés à temps partiel du secteur et ont mis en place des dispositifs conventionnels qui participent également à la modération du recours aux contrats courts.

Il s'agit des deux dispositifs suivants :

— les compléments d'heures (anciens avenants temporaires) légalisés dans le cadre de loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, puis négociés dans la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (article 6.2.5.2 de la CCN) ;

— la priorité d'accès à un emploi à temps plein via les fiches de souhaits permettant de recueillir et de suivre les demandes des salariés (art. 6.2.5 de la CCN).

Les compléments d'heures favorisent la modération du recours aux CDD courts :

Les heures effectuées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % et celles réalisées au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Afin de favoriser les durées de compléments d'heures supérieures à un mois, les partenaires sociaux ont prévu une réévaluation de la durée initiale de travail, avec l'accord du salarié, et sous certaines conditions conventionnelles.

Ainsi, le dispositif des compléments d'heures offre aux salariés à temps partiel un volume d'heures supplémentaires dont un pourcentage peut, dans certains cas, être intégré à la durée contractuelle de base.

Dans la branche de la Propreté, les contrats à durée déterminée (CDD) sont conclus dans près de 74 % des cas pour remplacer un salarié absent (congrés payés, maladie...) afin d'assurer la nécessaire continuité de l'activité pour le client. Néanmoins, dans les entreprises qui ont recours aux compléments d'heures, la conclusion de contrats courts tend à diminuer et on constate dans ces entreprises, une amélioration de la gestion des remplacements et des accroissements d'activité. Forts de ce constat, les partenaires sociaux signataires ont la volonté de dynamiser le recours à ce dispositif des compléments d'heures qui permet de réguler le recours aux contrats courts et d'en limiter la conclusion.

Les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

Objectifs qualitatifs	Objectifs quantitatifs	Indicateurs de suivi
Permettre une montée en charge du dispositif conventionnel des compléments d'heures (CH) dans les entreprises de Propreté.	Augmentation de 5 % du nombre de CH sur la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 ;	Ralentissement de la croissance du recours aux contrats courts sur cette période (analyse au sein du Comité de suivi sur le temps partiel)
Informier et sensibiliser les entreprises sur le dispositif des CH à privilégier par rapport au recours aux contrats courts.	Guide de bonnes pratiques RH, circulaires FEP et formations...	Réalisation dès que possible

La priorité d'accès à un emploi à temps plein :

La possibilité pour les salariés à temps partiel de bénéficier d'une priorité pour l'accès aux emplois à temps plein

ou à un complément d'heures limite le recours au recrutement externe et la conclusion de CDD courts.

Par ailleurs, il est rappelé que dans la CCN Propreté et afin de favoriser cette priorité d'emploi, les partenaires sociaux ont ouvert la possibilité pour l'employeur de proposer, à défaut d'emploi vacant à temps plein de la même catégorie professionnelle ou d'emploi équivalent, au salarié à temps partiel qui en fait la demande, un emploi à temps complet ne ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Les partenaires sociaux, réunies au sein du Comité de suivi du temps partiel, seront attentifs et analyseront ces différents paramètres relatifs à l'emploi en CDD dans la branche.

### Article 3

#### Mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion des emplois

Les partenaires sociaux ont toujours marqué leur attachement à la promotion du travail en journée/continu et des mesures sont prises au sein du Comité paritaire de suivi du temps partiel pour favoriser cette démarche.

Conscients de l'impact pour les salariés et les entreprises du déploiement du travail en journée ou en continu, la branche est engagée aux côtés d'acteurs institutionnels et des donneurs d'ordre pour promouvoir le travail en journée.

En effet, le travail en horaires décalés et fragmentés, principalement dans les bureaux, est une réalité du secteur induite par une contrainte du client mais néanmoins des efforts sont portés par la branche pour tendre vers davantage de travail en journée.

Celui-ci est reconnu comme favorisant l'augmentation du temps de travail des salariés, des horaires en continu et permet de faciliter l'accès à la formation professionnelle.

Ainsi, à titre d'exemple et concernant l'incidence du travail en journée sur l'installation durable dans l'emploi, une étude réalisée en 2017 auprès de 200 entreprises de propreté et donneurs d'ordre ayant expérimenté le travail en journée a démontré que dans plus de la moitié (53 %) des cas, le passage au travail en continu /en journée a produit une augmentation du temps de travail des salariés et 37 % constatent un ralentissement du turn over.

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur engagement en faveur du travail en continu/journée et conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

Objectifs qualitatifs	Objectifs quantitatifs	Indicateurs de suivi
les partenaires sociaux pointent comme facteur déterminant du développement du travail en journée, l'exigence du client. En conséquence, ils souhaitent poursuivre la sensibilisation des donneurs d'ordre publics sur ce sujet.	Signature d'une lettre commune par les partenaires sociaux de la branche destinée aux donneurs d'ordre publics pour marquer leur engagement partagé en faveur du développement en continu/journée	À porter auprès des acteurs institutionnels et Ministères, dès que possible.

### Article 4

#### Moyens de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

Acteur majeur dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, la branche de la propreté représente 1 emploi sur 40 du secteur marchand en France (un chiffre en progression constante depuis 2007).

Il est à noter que dans la branche, près de 80 % des salariés sont de niveau V et infra V et près de 55 % sont sans diplôme. Une partie non négligeable des salariés de la branche est en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme.

Treize métiers sont accessibles via une filière complète de formation en formation initiale et continue.

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche sont attachés au développement de l'alternance visant la qualification des salariés et souhaitent également poursuivre l'accès aux savoirs de base, particulièrement pour les personnes en situation d'illettrisme.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion durable et de lutter contre les ruptures des jeunes en alternance, les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs et quantitatifs suivants :

Objectifs qualitatifs et quantitatifs	Indicateurs de suivi
<p>- La branche compte 1 600 apprentis avec un objectif de 2000 apprentis à horizon 2020.</p> <p>- Afin de favoriser l'accès à un emploi durable à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les partenaires sociaux continuent à encourager les embauches réalisées par les entreprises au terme du contrat en alternance.</p> <p>- Les GEIQ Propreté mettent à disposition des salariés éloignés de l'emploi, auprès d'entreprises adhérentes, dans l'objectif de les qualifier et de les insérer en vue de leur recrutement durable. Par ailleurs, le taux de qualification est de 90 % et le taux d'insertion durable vers les entreprises de propreté est de plus de 60 %.</p> <p>Ceux-ci réalisent plus de 1 000 parcours professionnels par an en contrats d'alternance visant des CQP de la branche avec un objectif de 1 500 parcours à horizon 2020.</p>	Chiffres clés de la branche

## Article 5

### Mesures relatives aux contrats à durée déterminée

Partant du constat que 83 % des contrats de travail dans les entreprises de Propreté sont des contrats à durée indéterminée mais que le recours aux CDD de remplacement est rendu nécessaire par l'exigence de continuité de services pour les clients, les partenaires sociaux souhaitent fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée adaptées à la spécificité de la branche.

L'objectif est d'estomper l'alternance de courtes périodes d'emploi et de chômage pour les salariés, tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Partant du constat que les périodes de délai de carence s'intercalant entre deux contrats de travail à durée déterminée, dans certaines conditions légales, peuvent indirectement participer à la «permittance» et afin de faciliter, à terme, une intégration des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent des objectifs qualitatifs suivants :

Objectifs qualitatifs	Indicateurs de suivi
Suppression du délai de carence entre deux CDD sur le même poste de travail tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.	Signature d'un accord collectif de branche (joint au présent accord de branche et également à la signature des partenaires sociaux).

## Article 6

### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

## Article 7

### Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

## Article 8

### Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail d'une part et à la non mise en place d'un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage, d'autre part.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal Officiel et à la condition que ne soit pas mis en place un dispositif visant à majorer la cotisation patronale d'assurance chômage.

## Article 9

### Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des



---

articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 10 Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

#### **Article 11 Accord inséré à la CCN**

Il est ajouté à la liste des Annexes de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés, une annexe intitulée «A5. Annexe sur les autres accords collectifs de branche». Le présent accord est inséré dans cette annexe 5 à la CCN.

### **Contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire Accord du 19 septembre 2018**

[Étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr., applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Ports & Docks CGT ;

FS CFDT ;

FETS FO.

#### **Préambule**

Considérant la nécessité de fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire adaptées à la spécificité de la branche tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et prenant en compte que l'aménagement des règles relatives à la succession des CDD et de contrats de mission peut favoriser une intégration en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) des salariés en allongeant les durées d'emploi ;

Considérant le fait que le législateur permet aux branches, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du Code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et contrats de mission.

Considérant que la majorité des recrutements s'effectue dans la branche en contrat de travail à durée déterminée et s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue (un diagnostic basé sur les données UNEDIC a été présenté) dont près des 3/4 sont conclus pour des motifs de remplacement ; Prenant en compte que 83 % des contrats de travail dans les entreprises de Propreté sont des CDI (cf. chiffres clés, édition 2018) et que les entreprises de la branche jouent un rôle majeur dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle en offrant des emplois durables à des personnes d'un faible niveau de qualification (la moitié des salariés sont sans diplôme de formation initiale),

Considérant la volonté de favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche ;

---

Il est convenu ce qui suit :

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;

— le ramonage.

### **Article 2** **Suppression du délai de carence entre deux CDD ou contrats de mission successifs sur le même poste**

Afin de répondre d'une part, aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et de faciliter d'autre part, une intégration à terme des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du Code du travail prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée et en cas de contrat de travail temporaire.

#### **a)** **Contrat de travail à durée déterminée**

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1<sup>o</sup> Remplacement dans les cas visés au point 1<sup>o</sup> de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;

2<sup>o</sup> Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3<sup>o</sup> Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4<sup>o</sup> Emploi à caractère saisonnier défini au 3<sup>o</sup> de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5<sup>o</sup> Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;

6<sup>o</sup> Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7<sup>o</sup> Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8<sup>o</sup> Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

#### **b)** **Contrat de travail temporaire**

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1<sup>o</sup> Remplacement dans les cas visés au point 1<sup>o</sup> de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;

2<sup>o</sup> Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3<sup>o</sup> Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4<sup>o</sup> Emploi à caractère saisonnier défini au 3<sup>o</sup> de l'article L. 1242-2 du Code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5<sup>o</sup> Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;

6<sup>o</sup> Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7<sup>o</sup> Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

---

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

c)  
**Durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs**

L'employeur peut recourir à plusieurs CDD ou contrats de mission successifs, avec le même salarié et sur le même poste, sans délai de carence, pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, sans que le cumul de ces contrats ne puisse excéder 24 mois, renouvellement inclus.

La suppression du délai de carence, dans les cas prévus aux paragraphes a) et b), ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifiée par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

**Article 3**  
**Motivation de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de propriété y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche compte tenu du dispositif de transfert conventionnel, visé à l'article 7 de la présente convention collective.

**Article 4**  
**Durée et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 5**  
**Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'avenant portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

**Article 6**  
**Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent leur rémunération antérieure suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

**Article 7**  
**Dépôt et demande d'extension et entrée en vigueur**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

**Développement du dialogue social**  
**Accord du 19 septembre 2018**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

---

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO.

## Préambule

L'accord porte l'ambition de renforcer les moyens des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives afin de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux.

Ainsi, les signataires du présent accord souhaitent modifier les modalités de prise en charge des frais de fonctionnement du dialogue social et simplifier le mécanisme de remboursement en annulant et remplaçant l'accord du 20 juin 1984 sur l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires nationales, modifié par avenant du 27 février 1991, par les dispositions du présent accord.

Il est prévu le versement d'une dotation aux organisations syndicales représentatives de salariés afin de leur permettre, notamment, de prendre en charge directement les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement de leurs représentants aux réunions paritaires nationales.

Pour ce faire, une contribution annuelle patronale est mise en place et a également pour objet de renforcer l'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale, sur les accords de branche et sur les dispositifs conventionnels existants, notamment en matière de prévention des risques, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...) et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux, en signant le présent accord, réaffirment ainsi la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles communes à toutes les entreprises de la branche et favorisant la régulation économique et sociale du secteur d'autant plus nécessaires du fait du transfert conventionnel (article 7 CCN).

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code A.P.E. 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code A.P.E. 96,01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;

— le ramonage.

### Article 2 Modalités de prise en charge des frais des délégations des organisations syndicales de salariés

Afin de simplifier la prise en charge des frais de transport, de restauration et d'hébergement des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives participant aux réunions paritaires nationales, une dotation est versée, notamment à cet effet, au collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette dotation est nette des frais de collecte de cette contribution, pour le développement du dialogue social de branche et dont les modalités de répartition entre les organisations syndicales représentatives sont prévues à l'article 3.4 du présent accord.

En conséquence, les dispositions issues du présent article 2 annulent et remplacent les dispositions de l'accord du 20 juin 1984, modifié par avenant du 27 février 1991, relatif à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires nationales.

Il est rappelé que dans le cadre de l'article 2.1.3 « Commissions paritaires » de la Convention Collective nationale des Entreprises de propreté et services associés, est précisé que la présence des salariés aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la profession, ne saurait en aucun cas leur occasionner une perte de salaire, ce qui induit un maintien de la rémunération par les entreprises.

---

### **Article 3**

#### **Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche**

##### **Article 3.1**

###### **Objet**

Une contribution annuelle patronale obligatoire est créée afin de permettre un meilleur fonctionnement du paritarisme et d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Pour permettre à la branche de conserver son rôle régulateur, il est nécessaire de maintenir une gestion paritaire de qualité, de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et de renforcer leur légitimité dans la création de normes par la négociation notamment dans un contexte de transfert conventionnel.

De même, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions menées au niveau de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession. Pour ce faire, la branche doit demeurer la structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions et dispositifs conventionnels.

La branche doit également renforcer ses actions d'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur :

- la convention collective nationale et les accords de branche ;
- les dispositifs conventionnels existants notamment en matière de prévention des risques professionnels, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...) et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

##### **Article 3.2**

###### **Montant**

Le montant de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 0,01 % de la masse salariale brute annuelle et servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, calculée au 31 décembre de l'année précédente.

Cette contribution obligatoire, appelée annuellement, est à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés.

La contribution annuelle patronale pourra être recouvrée suivant les modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association chargée de la gestion de cette contribution annuelle patronale et l'organisme collecteur choisi. À défaut, l'association visée à l'article 3.3 pourrait collecter ladite contribution patronale obligatoire annuelle.

La contribution est due pour l'année complète dès lors que l'entreprise est couverte par le présent accord au cours de l'année.

##### **Article 3.3**

#### **Création d'une association de gestion et d'affectation de la contribution patronale pour le développement du dialogue social au sein de la branche**

Afin de gérer et d'affecter les fonds résultant de la contribution annuelle patronale obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une Association de Gestion du Dialogue Social dans la Propreté (AGDSP) dans le cadre des dispositions de la loi de 1901.

L'objet de cette association est de :

- gérer la contribution annuelle patronale obligatoire visée à l'article 3 du présent accord,
- veiller à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 3.4,
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds.

L'association dénommée «AGDSP» se compose :

- de membres fondateurs représentatifs :
  - Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP) ;
  - Syndicat National des Professionnels de la Propreté (SNPRO).
- de membres titulaires :
  - les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord collectif.

Les partenaires sociaux représentatifs, signataires du présent accord, sont membres du conseil paritaire de cette association. Le conseil paritaire se compose de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des membres fondateurs répartis entre la FEP et le SNPRO suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 mentionnée dans la convention de fonctionnement existant.

Le conseil paritaire assure le suivi des comptes, veille à la bonne utilisation des fonds et donne un avis sur le rapport annuel d'activité transmis par le conseil d'administration de l'association.

Le conseil d'administration est composé des représentants des membres fondateurs représentatifs et répartis entre eux suivant la règle énoncée ci-dessus.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, un président, un trésorier et un secrétaire.

Le conseil d'administration se réunit au moins 1 fois par an.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Le secrétariat de l'association est tenu par la FEP.

#### **Article 3.4** **Affectation et répartition de la contribution annuelle patronale**

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de salles etc...) ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche ;
- les frais liés aux participations de la FEP aux organisations professionnelles interprofessionnelles (MEDEF national et territoriaux, CGPME nationale et territoriales) afin de concourir, notamment, à l'élaboration et à la négociation des accords nationaux interprofessionnels (ANI) et plus globalement à la stratégie d'influence des intérêts généraux de la profession en leur sein ;
- les frais d'études et de rapport de la branche ;
- les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- la promotion du dialogue social et de la communication sur les accords notamment au niveau territorial, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances interprofessionnelles et aux institutions au niveau national et local et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers ;
- les frais liés au fonctionnement de l'association visée à l'article 3.3 du présent accord (pris en charge par la Fédération des Entreprises de propreté et des services associés (FEP)).

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties annuellement suivant les règles ci-dessous :

**a) 70 %** pour le fonctionnement de la CPPNI et des différentes instances paritaires (attribué à la FEP reconnue représentative dans la branche) ;

**b) 30 %** pour les autres actions des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives et répartis suivant les règles prévues dans le tableau ci-dessous :

60 % OSR	40 % OPR
Dont 50 % répartis à parts égales entre les OSR 50 % répartis en fonction du taux respectif de représentativité syndicale	Répartis en fonction de la convention de fonctionnement FEP et SNPRO : 90 % FEP 10 % SNPRO

Les règles de répartition décrites aux paragraphes a) et b) ci-dessus peuvent être révisées en fonction :

- de l'évolution du nombre de syndicats d'employeurs et/ou de salariés reconnus représentatifs dans la branche Propreté ;
- des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

#### **Article 3.5** **Organisme collecteur**

Les fonds destinés au fonctionnement du paritarisme résultant de la contribution annuelle patronale seront, si possible, collectés par un organisme dédié.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'association et l'organisme collecteur choisi afin de définir les frais de collecte et les obligations des parties à cette convention.

L'organisme collecteur tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'association la liste des entreprises collectées, le

---

montant exacte de la collecte, tous documents, y compris comptables relatifs à ladite collecte.  
Pour la collecte 2019 portant sur la masse salariale annuelle brute 2018 elle sera opérée dès que possible.

#### **Article 4**

##### **Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

#### **Article 5**

##### **Durée**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

#### **Article 6**

##### **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au Journal Officiel.

#### **Article 7**

##### **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 8**

##### **Dénunciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois,

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

# SALAIRES

## Avenant n° 10 du 28 septembre 2011

[Étendu par arr. 9 janv. 2012, JO 12 janv.]

### Article 1

#### Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

### Article 2

#### Ouverture de négociation relative à l'égalité professionnelle

Il a été remis aux partenaires sociaux, lors de la séance du 26 juillet 2011 sur les salaires minima, un projet d'accord patronal sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche.

À la demande des organisations syndicales, ce sujet sera traité lors d'une paritaire spécifique, programmée dans le cadre d'une négociation sur l'égalité à la rentrée 2011.

### Article 3

#### Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe 1 à la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2012 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

#### Grille de salaires applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2012

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	16.47	
	MP4*	15.25	
	MP3	13.67	
	MP2	12.32	
	MP1	11.65	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	11.61	
	2	11.49	
	1	10.85	
Niveau	Éch.	A	B



Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
ATQS	3	11.25	11.49
	2	10.47	10.65
	1	9.91	10.09
AQS	3	9.73	9.90
	2	9.63	9.81
	1	9.55	9.72
AS	3	9.50	9.67
	2	9.45	9.61
	1	9.41	9.56
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	16.31
	MA2	15.46
	MA1	13.63
Employés - EA	EA4	12.24
	EA3	11.20
	EA2	10.16
	EA1	9.49

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4359.58
	CA5	3990.11
	CA4	3759.62
	CA3	3252.32
	CA2	2910.22
	CA1	2467.03

#### Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2011,

À partir du 1<sup>er</sup> février 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2012,

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2012.

À partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

## Avenant n° 11 du 2 août 2012

[Étendu par arr. 12 déc. 2012, JO 14 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CSFV CFTC ;

CFDT ;

CGT.

### Article 1

#### Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

### Article 2

#### Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux articles L. 2241-3 et 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux ont signé, de façon unanime, au niveau de la branche un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré à l'Annexe 4 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011). Cet accord collectif du 14 mars 2012 comporte notamment des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

### Article 3

#### Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Grille de salaires applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2013

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	16,82	
	MP4*	15,57	
	MP3	13,96	
	MP2	12,58	
<b>210</b> Mise à jour (mai 2025)	MP1	11,89	<b>Dictionnaire Permanent Conventions Collectives</b>
Niveau	Éch.		

Filière exploitation			
Chef d'équipe - CE	3	11,85	
	2	11,73	
	1	11,08	
<b>Niveau</b>	<b>Éch.</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
ATQS	3	11,49	11,73
	2	10,69	10,87
	1	10,12	10,30
AQS	3	9,93	10,11
	2	9,83	10,02
	1	9,75	9,92
AS	3	9,70	9,87
	2	9,65	9,81
	1	9,61	9,76
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	16,65
	MA2	15,78
	MA1	13,92
Employés - EA	EA4	12,50
	EA3	11,44
	EA2	10,37
	EA1	9,69

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4451,13
	CA5	4073,90
	CA4	3838,57
	CA3	3320,62
	CA2	2971,33
	CA1	2518,84

#### Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les

---

conditions suivantes :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2012,

À partir du 1<sup>er</sup> février 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2013,

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2013,

À partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

## **Avenant n° 12 du 24 juillet 2013**

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 10 oct.]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CSFV - CFTC ;

CFDT.

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous.

### **Article 1 Périmètre**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

### **Article 2 Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**

Conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux ont signé au niveau de la branche le 14 mars 2012 un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré à l'Annexe 4 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise notamment à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Les négociations de branche relatives à l'égalité professionnelle se sont déroulées sur la base des données chiffrées du rapport annuel de branche. Ce dernier comporte des indicateurs permettant, pour chacune des composantes principales, une comparaison entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Ce rapport a diagnostiqué un écart existant entre le salaire mensuel des femmes et des hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Afin de compléter ces données chiffrées de branche sur la situation comparative des femmes et des hommes en matière de rémunération, les partenaires sociaux ont prévu dans l'accord sur l'égalité professionnelle qu'une étude quantitative et qualitative serait confiée à l'observatoire des métiers et des qualifications via la CPNEFP.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les partenaires sociaux préconisent également de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

### **Article 3 Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée

pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant:

**Taux horaire × 151,67**

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : «Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines,»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Grille de salaires applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	17,07	
	MP4*	15,80	
	MP3	14,17	
	MP2	12,77	
	MP1	12,07	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,03	
	2	11,91	
	1	11,25	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	11,66	11,91
	2	10,85	11,03
	1	10,27	10,45
AQS	3	10,08	10,26
	2	9,98	10,17
	1	9,90	10,07
AS	3	9,85	10,02
	2	9,79	9,96
	1	9,75	9,91
A: Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	16,90
	MA2	16,02
	MA1	14,13

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Employés - EA	EA4	12,69
	EA3	11,61
	EA2	10,53
	EA1	9,84

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4517,90
	CA5	4135,01
	CA4	3896,15
	CA3	3370,43
	CA2	3015,90
	CA1	2556,62

#### Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2013,

À partir du 1<sup>er</sup> février 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2014,

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2014,

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2014, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2014,

À partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

### Avenant n° 13 du 17 septembre 2014

[Étendu par arr. 10 déc. 2014, JO 12 déc., pour l'entrée en vigueur voir art. 4]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

Fédération des services CFDT.

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous :

#### Article 1 Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

#### Article 2 Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (JO du

2 août 2013) (inséré à l'Annexe 4 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Propreté.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

### **Article 3** **Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A 1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire  $\times$  151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2015 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### **Grille de salaires applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	17,24	
	MP4*	15,96	
	MP3	14,31	
	MP2	12,90	
	MP1	12,19	
Niveau	Éch.		

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,15	
	2	12,03	
	1	11,36	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	11,78	12,03
	2	10,96	11,14
	1	10,37	10,55
AQS	3	10,18	10,36
	2	10,08	10,27
	1	10,00	10,17
AS	3	9,95	10,12
	2	9,90	10,06
	1	9,86	10,01
A : Propreté ou Prestation associées B : Propreté et Prestation associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	17,07
	MA2	16,18
	MA1	14,27
Employés - EA	EA4	12,82
	EA3	11,73
	EA2	10,64
	EA1	9,94

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4563,08
	CA5	4176,36
	CA4	3935,11
	CA3	3404,13
	CA2	3046,06
	CA1	2582,19



---

#### **Article 4** **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au plus tôt, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2014,

À partir du 1<sup>er</sup> février 2015, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2015,

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2015, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2015,

À défaut, à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

### **Avenant n° 14 du 7 octobre 2015**

[Étendu par arr. 4 févr. 2016, JO 12 févr., voir art. 4 pour l'entrée en vigueur]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des ports et docks CGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

Fédération des services CFDT.

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous :

#### **Article 1** **Périmètre**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

#### **Article 2** **Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (JO du 2 août 2013) (inséré à l'Annexe 4 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Propreté.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

### Article 3 Grilles applicables

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications :

«Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines.»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, au plus tôt, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2015,

À partir du 1<sup>er</sup> février 2016, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2016.

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2016, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2016.

À défaut, à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

### Grille de salaire applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2016

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	17,37	
	MP4*	16,08	
	MP3	14,42	
	MP2	13,00	
	MP1	12,28	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,24	
	2	12,12	
	1	11,45	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	11,87	12,12
	2	11,04	11,22
	1	10,45	10,63
AQS	3	10,26	10,44
	2	10,16	10,35
	1	10,08	10,25

Filière exploitation			
AS	3	10,02	10,20
	2	9,97	10,14
	1	9,94	10,09
À : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	17,20
	MA2	16,30
	MA1	14,38
Employés - EA	EA4	12,92
	EA3	11,82
	EA2	10,72
	EA1	10,01

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4597,30
	CA5	4207,68
	CA4	3964,62
	CA3	3429,66
	CA2	3068,91
	CA1	2601,56

## Avenant n° 15 du 9 novembre 2016

[Étendu par arr. 3 mars 2017, JO 11 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

FEETS FO ;

FS CFDT.

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous :

### Article 1 Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

---

## Article 2

### Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (JO du 2 août 2013) (inséré à l'Annexe 4 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Propreté.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

## Article 3

### Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires, conviennent, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire  $\times$  151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

## Grille de salaires applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Filière Exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	17,49	
	MP4*	16,19	
	MP3	14,52	
	MP2	13,09	
	MP1	12,37	
Niveau	Éch.		
Chef d'Équipe - CE	3	12,33	
	2	12,20	
	1	11,53	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	11,95	12,20
	2	11,12	11,30
	1	10,52	10,70
AQS	3	10,33	10,51
	2	10,23	10,42
	1	10,15	10,32
AS	3	10,09	10,27
	2	10,04	10,21
	1	10,01	10,16
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	17,32
	MA2	16,41
	MA1	14,48
Employés - EA	EA4	13,01
	EA3	11,90
	EA2	10,80
	EA1	10,08

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4629,48
	CA5	4237,13
	CA4	3992,37
	CA3	3453,67
	CA2	3090,39
	CA1	2619,77

#### **Article 4** **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions déterminées par la loi.

### ***Accord Guadeloupe du 24 juillet 1997***

*[Complété par accord du 16 mars 1998, non étendu]*

*[Non encore étendu, avis d'extension, JO 20 décembre 1997]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Syndicat des entreprises de propreté de Guadeloupe (SEPG).*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG).*

#### **Article 1** **Portée**

*Dans l'objectif d'harmoniser et d'améliorer les conditions de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des salariés des entreprises de nettoyage, à l'initiative des représentants des salariés UGTG et du SEPG, plusieurs réunions de travail à laquelle toutes les organisations de salariés étaient conviées, se sont tenues.*

*A été examiné le cahier de revendications de l'UGTG présenté par courrier du 17 octobre 1996.*

#### **Article 2** **Sur le respect des lois et règlements en vigueur**

*Les parties s'engagent à respecter et à faire appliquer la convention collective nationale des entreprises de propreté du 1<sup>er</sup> juillet 1994.*

*Toutes les entreprises de propreté sont également invitées à se conformer aux obligations de la loi du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation.*

*Les salariés seront immédiatement destinataires de contrat de travail conformément à l'application des règles.*

#### **Article 3** **Sur la formation et la promotion dans l'entreprise**

*Les parties s'engagent, en application de l'accord de la convention collective nationale sur les classifications, à engager tant en interne avec les représentants du personnel qu'en exclusion dans le cadre de la branche, avec la direction départementale du travail, des procédures en vue de faire bénéficier chaque salarié d'une semaine de formation par an, afin de pouvoir organiser et hiérarchiser les emplois et les rémunérations.*

#### **Article 4** **Sur les salaires**

*Les parties conviennent de retenir dans l'immédiat cinq coefficients et les définitions des emplois correspondant à ces coefficients, dans la convention collective nationale.*

*Ainsi, les coefficients 150, 155, 160, 165 et 170, seront désormais appliqués au vu de la fonction occupée par chaque salarié.*

**a)** *Le salaire horaire coefficient 150 à compter du 1<sup>er</sup> juin 1997 est fixé à 40 francs, soit 6 760 francs pour 169*

heures.

**b)** Une prime de transport forfaitaire d'un montant de 250 francs sera payée mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> juin 1997 à chaque salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée quel que soit le nombre d'heures mensuel contractuel.

**c)** À compter du 30 décembre 1997, tous les salariés percevront une prime de fin d'année égale à 50% du salaire mensuel. Cette prime sera portée à 100% à compter du 30 décembre 1998.

**d)** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 1997, il est institué une indemnité spécifique dont le montant sera de 500 francs payable en sus des indemnités de congés payés, au moment du départ en congé, aux salariés présents dans l'entreprise durant les 12 mois précédents le départ.

#### **Article 5** **Sur les tenues de travail**

Dès signature du présent accord, les entreprises signataires s'emploieront à attribuer à leurs salariés une tenue de travail complète.

#### **Article 6**

Les parties s'engagent, chacune en ce qui les concerne, en concertation avec les services de la direction départementale du travail, à agir pour que cet accord s'applique dans toutes les entreprises exerçant dans la branche.

#### **Article 7** **Champ d'application**

(Ajouté par accord du 16 mars 1998, non étendu)

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 133-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises exerçant l'activité de nettoyage de locaux, Code APE 747-Z. Sur l'ensemble du Territoire du Département de Guadeloupe.

### **Calcul des taux horaires**

Coefficient de base : 150.

Salaire de base : 6 760 F.

SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 1997 : 6 663,67 F.

Point de base : 45,07.

Point hiérarchique : 17,75.

Heures normales : 169.

Taux : 40.

Coefficient	Mensuel	Horaire
150	6 760,00	40
155	6 848,75	40,53
160	6 937,50	41,05
165	7 026,25	41,58
170	7 115,00	42,10

## **Avenant n° 16 du 20 septembre 2017**

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 17 févr., voir art. 5 pour l'entrée en vigueur]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des ports et docks CGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO CSFV CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

## Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

### Article 1 Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'Outre-mer.

### Article 2 Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du travail

Conformément à l'article 2.2 de l'accord collectif du 14 mars 2012 (JO du 2 août 2013) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux du présent avenant rappellent l'obligation de l'employeur de s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes et prendront, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

L'étude présentée à la CPNEFP en 2014 a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique principalement par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés (66 %) et par un taux important de femmes occupant un emploi à temps partiel (76 %).

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit ainsi des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Afin d'actualiser les données de l'étude de 2014, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera présenté à la CPNEFP du 1<sup>er</sup> semestre 2018. À l'aune de cette nouvelle étude s'ouvrirait au 2<sup>nd</sup> trimestre 2018 une négociation afin de réviser l'accord de mars 2012.

### Article 3 Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «A» ou «B» jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire  $\times$  151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : «Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines.»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2018 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.



## Grille de salaires «A» applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018

(si la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	17,66	
	MP4*	16,35	
	MP3	14,67	
	MP2	13,22	
	MP1	12,49	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,45	
	2	12,32	
	1	11,65	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	12,07	12,32
	2	11,23	11,41
	1	10,63	10,81
AQS	3	10,43	10,62
	2	10,33	10,52
	1	10,25	10,42
AS	3	10,19	10,37
	2	10,14	10,31
	1	10,11	10,26
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	17,49
	MA2	16,57
	MA1	14,62
Employés - EA	EA4	13,14
	EA3	12,02
	EA2	10,91
	EA1	10,18
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4 675,77
	CA5	4 279,50
	CA4	4 032,29
	CA3	3 488,21
	CA2	3 121,29
	CA1	2 645,97

### Grille de salaires «B»

(si la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel intervient après le 1<sup>er</sup> janvier 2018)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	17,68	
	MP4*	16,37	
	MP3	14,68	
	MP2	13,23	
	MP1	12,51	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,47	
	2	12,33	
	1	11,66	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	12,08	12,33
	2	11,24	11,42
	1	10,64	10,82
AQS	3	10,44	10,63
	2	10,34	10,53
	1	10,26	10,43
AS	3	10,20	10,38
	2	10,15	10,32
	1	10,12	10,27
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	17,51
	MA2	16,59
	MA1	14,64
Employés - EA	EA4	13,15
	EA3	12,03
	EA2	10,92
	EA1	10,19
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	4 680,40
	CA5	4 283,74
	CA4	4 036,29
	CA3	3 491,66
	CA2	3 124,38
	CA1	2 648,59

#### Article 4 Groupe de travail «classification des emplois»

Prenant en considération le fait que la Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté et Services Associés a été révisée en 2012, les parties conviennent d'ouvrir une réflexion sur la classification des emplois qui pourra comprendre l'étude de l'évolution de l'AS1A vers l'AS2A, le lien entre la classification et l'évolution des compétences via l'obtention d'un CQP, d'un titre ou d'un diplôme résultant de la formation professionnelle et en lien avec le poste de travail.

À cette fin, il sera mis en place en 2018 un groupe de travail paritaire relatif à la classification des emplois de la CCN.

#### Article 5 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

Si la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la grille A est applicable au 1<sup>er</sup> janvier au plus tôt ;

après le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la grille B est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

### Avenant n° 17 du 11 octobre 2018

[Étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

## Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

### Article 1 Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

### Article 2 Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du travail

Conformément à l'article 2.2 de l'accord collectif du 14 mars 2012 (JO du 2 août 2013) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux du présent avenant rappellent l'obligation de l'employeur de s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises procéderont à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes et prendront, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Afin d'actualiser les données issues de l'étude menée en 2014, une nouvelle étude «égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes», a été réalisée par l'Observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 19 juin 2018.

Il est diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique principalement par un taux significatif de féminisation des emplois de la branche (65 %) et par un taux important de femmes occupant un emploi à temps partiel (70 %).

Les résultats de ces études alimenteront les négociations sur ce sujet, actées dans l'agenda social de 2019, afin de réviser l'accord de mars 2012.

### Article 3 Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 7 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, en deux temps, selon les grilles «1» puis «2» jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

**Taux horaire × 151,67**

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : «Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines.»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2019 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

**Grille de salaires «1» applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019 au plus tôt**

FILIÈRE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	17,96	
	MP4*	16,63	
	MP3	14,91	
	MP2	13,44	
	MP1	12,71	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	12,67	
	2	12,53	
	1	11,85	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,27	12,53
	2	11,42	11,60
	1	10,81	10,99
AQS	3	10,61	10,80
	2	10,51	10,70
	1	10,42	10,60
AS	3	10,36	10,55
	2	10,31	10,49
	1	10,28	10,43

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIÈRE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	17,79
	MA2	16,86
	MA1	14,87
EMPLOYES - EA	EA4	13,36
	EA3	12,22
	EA2	11,09
	EA1	10,35

FILIÈRE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS	
Niveau	Ech. REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6 4 755,29
	CA5 4 352,28
	CA4 4 100,87
	CA3 3 547,53
	CA2 3 174,37
	CA1 2 690,97

## Grille de salaires «2» applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2019

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,00	
	MP4*	16,66	
	MP3	14,94	
	MP2	13,47	
	MP1	12,74	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	12,69	
	2	12,55	
	1	11,87	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,30	12,55
	2	11,44	11,63
	1	10,83	11,01
AQS	3	10,63	10,82
	2	10,53	10,72
	1	10,44	10,62
AS	3	10,38	10,57
	2	10,33	10,51
	1	10,30	10,45

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	17,83
	MA2	16,89
	MA1	14,90
EMPLOYES - EA	EA4	13,39
	EA3	12,25
	EA2	11,12
	EA1	10,37

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS			
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE	
CADRES - CA	CA6	4 764,65	
	CA5	4 360,85	
	CA4	4 108,94	
	CA3	3 554,51	
	CA2	3 180,62	
	CA1	2 696,26	

### Article 4 Groupe de travail «classification des emplois»

Prenant en considération le fait que la Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté et Services Associés a été révisée en 2012, il est rappelé que les parties ont convenu dans le précédent avenant n° 16 signé le 20 septembre 2017 d'ouvrir une réflexion sur la classification des emplois.

À cette fin, la CPNEFP a mandaté l'Observatoire des métiers et des qualifications ainsi que le cabinet Ambroise Bouteille et Associés pour réaliser une étude prospective sur l'évolution des emplois, métiers et compétences dans les entreprises de propreté et services associés, dont les résultats seront présentés début 2019.

Un groupe de travail paritaire relatif à la classification des emplois de la CCN sera mis en place au 1<sup>er</sup> semestre 2019.

---

## **Article 5**

### **Prime annuelle / revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir début 2019 au sujet de la prime annuelle dont les modalités sont fixées dans l'accord du 3 mars 2015 et son avenant n° 1 du 20 septembre 2017.

## **Article 6**

### **Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

## **Article 7**

### **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

— **date d'application de la grille 1** : applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019 au plus tôt et à condition que l'arrêté d'extension du présent avenant ait été publié au Journal Officiel avant le 15 décembre 2018. À défaut, la grille 1 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

— **date d'application de la grille 2** : 1<sup>er</sup> juillet 2019, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel avant cette date.

## **Avenant n° 18 du 30 septembre 2019**

[Étendu par arr. 31 mars 2020, JO 7 avr., applicable après publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD.

## **Préambule**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

## **Article 1**

### **Périmètre**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français

## **Article 2**

### **Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les

---

femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Cet accord sera prochainement actualisé dans le cadre de la négociation paritaire qui devrait s'ouvrir d'ici la fin de l'année, sur la base notamment des résultats des études menées en 2014 et en 2018 sur «l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes» par l'Observatoire des métiers et des qualifications.

### **Article 3** **Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «1» ou «2» jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

**Taux horaire × 151,67**

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : «Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines.»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2020 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.



## Grille de salaires «1» applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020)

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,23	
	MP4*	16,87	
	MP3	15,13	
	MP2	13,64	
	MP1	12,90	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	12,85	
	2	12,71	
	1	12,02	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,45	12,71
	2	11,58	11,78
	1	10,97	11,15
AQS	3	10,76	10,96
	2	10,66	10,85
	1	10,57	10,75
AS	3	10,51	10,70
	2	10,46	10,64
	1	10,43	10,58

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	18,05
	MA2	17,10
	MA1	15,09
EMPLOYES - EA	EA4	13,56
	EA3	12,40
	EA2	11,26
	EA1	10,50

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	4 824,21
	CA5	4 415,36
	CA4	4 160,30
	CA3	3 598,94
	CA2	3 220,38
	CA1	2 729,96

## Grille de salaires «2» applicable au 1<sup>er</sup> février 2020 au plus tôt

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020)

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,25	
	MP4*	16,89	
	MP3	15,15	
	MP2	13,66	
	MP1	12,92	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	12,87	
	2	12,73	
	1	12,04	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,47	12,73
	2	11,60	11,79
	1	10,98	11,16
AQS	3	10,78	10,97
	2	10,68	10,87
	1	10,59	10,77
AS	3	10,53	10,72
	2	10,47	10,66
	1	10,44	10,60

**A** : Propreté ou Prestations associées

**B** : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	18,08
	MA2	17,13
	MA1	15,11
EMPLOYES - EA	EA4	13,58
	EA3	12,42
	EA2	11,28
	EA1	10,52

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	4 831,36
	CA5	4 421,90
	CA4	4 166,47
	CA3	3 604,27
	CA2	3 225,15
	CA1	2 734,01

### Article 4

#### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

### Article 5

#### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

---

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et 1<sup>er</sup> février 2020 au plus tôt.

## **Avenant n° 19 du 4 septembre 2020**

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 1<sup>er</sup> janv. 2021, applicable après publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### **Préambule**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

#### **Article 1 Périmètre**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

#### **Article 2 Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel.

Cet accord sera prochainement actualisé dans le cadre de la négociation paritaire qui devrait s'ouvrir d'ici la fin de l'année, sur la base notamment des résultats des études menées en 2014 et en 2018 sur «l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes» par l'Observatoire des métiers et des qualifications.

#### **Article 3 Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «1» ou «2» jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée

pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire  $\times$  151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2021 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Grille de salaires «1» applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021)

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,45	
	MP4*	17,08	
	MP3	15,32	
	MP2	13,81	
	MP1	13,06	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	13,01	
	2	12,87	
	1	12,17	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,61	12,87
	2	11,73	11,92
	1	11,10	11,28
AQS	3	10,90	11,09
	2	10,80	10,99
	1	10,71	10,89
AS	3	10,65	10,84
	2	10,59	10,78
	1	10,55	10,72

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées  
(sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	18,28
	MA2	17,32
	MA1	15,28
EMPLOYES - EA	EA4	13,73
	EA3	12,56
	EA2	11,40
	EA1	10,64

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	4884,50
	CA5	4470,54
	CA4	4212,30
	CA3	3643,92
	CA2	3260,63
	CA1	2764,08



## Grille de salaires «2» applicable au 1<sup>er</sup> février 2021 au plus tôt

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021)

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,46	
	MP4*	17,08	
	MP3	15,32	
	MP2	13,82	
	MP1	13,07	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	13,02	
	2	12,88	
	1	12,18	
Niveau	Ech.	A	B
ATOS	3	12,61	12,88
	2	11,73	11,93
	1	11,11	11,29
AQS	3	10,90	11,10
	2	10,80	11,00
	1	10,71	10,89
AS	3	10,65	10,84
	2	10,59	10,78
	1	10,56	10,72

A : Propreté ou Prestations associées

B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	18,29
	MA2	17,33
	MA1	15,28
EMPLOYES - EA	EA4	13,74
	EA3	12,56
	EA2	11,41
	EA1	10,64

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	4886,92
	CA5	4472,75
	CA4	4214,38
	CA3	3645,72
	CA2	3262,24
	CA1	2765,45

### Article 4

#### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN), qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

### Article 5

#### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

---

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;

ou

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> février 2021 au plus tôt.

## **Avenant n° 21 du 23 juillet 2021**

[Étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., entrée en vigueur voir l'art. 5]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des ports et docks CGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

CSFV CFTC.

*Mod. par Avenant n° 22, 18 nov. 2021, étendu par arr. 3 mars 2022, JO 10 mars, applicable après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous :*

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> févr. 2022 : la grille 3 est applicable au 1<sup>er</sup> févr. 2022 ;

ou

— à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2022 : la grille 4 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> mars 2022 au plus tôt.<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.*

*Mod. par Avenant n° 23, 31 mai 2022, étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.*

## **Préambule**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

### **Article 1 Périmètre**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

### **Article 2**

#### **Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans le récent accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

### **Article 3** **Grille applicable**

*Mod. par Avenant n*

*o*

22, 18 nov. 2021, étendu par arr. 3 mars 2022, JO 10 mars, applicable après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous :

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> févr. 2022 : la grille 3 est applicable au 1<sup>er</sup> févr. 2022 ;

ou

— à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2022 : la grille 4 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> mars 2022 au plus tôt.<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.*

*Mod. par Avenant n° 23, 31 mai 2022, étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Nationale des ports et docks CGT ;*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO.*

(Avenant n° 23, 31 mai 2022, étendu) En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «1» ou «2» jointe "3" et "4" «5» jointes

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

**Taux horaire × 151,67**

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où

l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines.»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Grille de salaires «1» applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022)

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,76	
	MP4*	17,35	
	MP3	15,57	
	MP2	14,04	
	MP1	13,28	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	13,23	
	2	13,09	
	1	12,37	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,81	13,09
	2	11,92	12,12
	1	11,29	11,47
AQS	3	11,07	11,28
	2	10,97	11,18
	1	10,88	11,06
AS	3	10,82	11,01
	2	10,76	10,95
	1	10,73	10,89

**A** : Propreté ou Prestations associées

**B** : Propreté et Prestations associées  
(sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	18,58
	MA2	17,61
	MA1	15,52
EMPLOYES - EA	EA4	13,96
	EA3	12,76
	EA2	11,59
	EA1	10,81

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	4965,11
	CA5	4544,31
	CA4	4281,81
	CA3	3704,05
	CA2	3314,44
	CA1	2809,70



## Grille de salaires «2» applicable au 1<sup>er</sup> février 2022 au plus tôt

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022)

FILIERE EXPLOITATION			
Niveau	Ech.		
MAITRISE - MP	MP5*	18,77	
	MP4*	17,37	
	MP3	15,58	
	MP2	14,05	
	MP1	13,29	
Niveau	Ech.		
CHEF D'EQUIPE - CE	3	13,24	
	2	13,10	
	1	12,39	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	12,82	13,10
	2	11,93	12,13
	1	11,30	11,48
AQS	3	11,09	11,29
	2	10,98	11,19
	1	10,89	11,08
AS	3	10,83	11,02
	2	10,77	10,96
	1	10,74	10,90

**A** : Propreté ou Prestations associées

**B** : Propreté et Prestations associées  
(sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)

\* Assimilé cadre

FILIERE ADMINISTRATIVE - Taux horaire		
Niveau	Ech.	
MAITRISE - MA	MA3*	18,60
	MA2	17,62
	MA1	15,54
EMPLOYES - EA	EA4	13,97
	EA3	12,77
	EA2	11,60
	EA1	10,82

FILIERE CADRE MINIMA CONVENTIONNELS		
Niveau	Ech.	REMUNERATION MENSUELLE
CADRES - CA	CA6	4970,00
	CA5	4548,79
	CA4	4286,02
	CA3	3707,70
	CA2	3317,70
	CA1	2812,46

(Avenant n° 22, 18 nov. 2021, étendu)

## Grille de salaires «3» applicable au 1<sup>er</sup> février 2022

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> février 2022)

Filière exploitation			
Niveau	Ech.		

Filière exploitation			
Maîtrise - MP	MP5*	18,94	
	MP4*	17,52	
	MP3	15,72	
	MP2	14,18	
	MP1	13,41	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	13,36	
	2	13,21	
	1	12,50	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	12,94	13,21
	2	12,03	12,24
	1	11,40	11,58
AQS	3	11,18	11,39
	2	11,08	11,29
	1	10,99	11,17
AS	3	10,93	11,12
	2	10,87	11,06
	1	10,83	11,00
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	
Maîtrise - MA	MA3*	18,77
	MA2	17,78
	MA1	15,68
Employés - EA	EA4	14,10
	EA3	12,89
	EA2	11,71
	EA1	10,92

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle

Filière cadre minima conventionnels		
Cadres - CA	CA6	5013,98
	CA5	4589,04
	CA4	4323,95
	CA3	3740,51
	CA2	3347,06
	CA1	2837,35

### Grille de salaires «4» applicable au 1<sup>er</sup> mars 2022 au plus tôt

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> février 2022)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.		
Maîtrise - MP	MP5*	18,95	
	MP4*	17,53	
	MP3	15,73	
	MP2	14,19	
	MP1	13,42	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	13,37	
	2	13,22	
	1	12,50	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	12,94	13,22
	2	12,04	12,25
	1	11,40	11,59
AQS	3	11,19	11,39
	2	11,09	11,29
	1	10,99	11,18
AS	3	10,93	11,13
	2	10,87	11,07
	1	10,84	11,00
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Taux horaire		
Niveau	Éch.	

Filière administrative - Taux horaire		
Maîtrise - MA	MA3*	18,77
	MA2	17,79
	MA1	15,68
Employés - EA	EA4	14,10
	EA3	12,89
	EA2	11,71
	EA1	10,92

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5016,42
	CA5	4591,28
	CA4	4326,06
	CA3	3742,33
	CA2	3348,69
	CA1	2838,73

**Grille de salaires «5» Applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant**

**(Avenant n° 23, 31 mai 2022, étendu)**

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	19,50	
	MP4*	18,04	
	MP3	16,19	
	MP2	14,60	
	MP1	13,81	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	13,76	
	2	13,60	
	1	12,86	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	13,32	13,60
	2	12,39	12,61
	1	11,73	11,93

Filière exploitation			
AQS	3	11,51	11,72
	2	11,41	11,62
	1	11,31	11,50
AS	3	11,25	11,45
	2	11,19	11,39
	1	11,15	11,32
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière Administrative		
Niveau	Éch	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	19,31
	MA2	18,31
	MA1	16,13
Employés - EA	EA4	14,51
	EA3	13,26
	EA2	12,05
	EA1	11,24
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5161,90
	CA5	4724,43
	CA4	4451,52
	CA3	3850,86
	CA2	3445,80
	CA1	2921,05

#### Article 4

##### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 5

##### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

---

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ; ou

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> février 2022 au plus tôt.

## **Avenant n° 24 du 26 octobre 2022**

[Étendu par arr. 2 janv. 2023, JO 19 janv., voir art. 5 pour l'entrée en vigueur]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT FO ;

CGT.

### **Préambule**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

#### **Article 1 Périmètre**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

#### **Article 2**

#### **Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

#### **Article 3 Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «1» ou «2», puis «3» jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

## Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP (ex-AS1) résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023 venait rattraper la valeur de l'ASP (ex-AS1) colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Grille de salaires «1» applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	20,07	
	MP4*	18,56	
	MP3	16,66	
	MP2	15,02	
	MP1	14,21	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	14,16	
	2	13,99	
	1	13,23	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	13,71	13,99
	2	12,75	12,98
	1	12,07	12,28
AQS	3	11,84	12,06
	2	11,74	11,96
	1	11,64	11,83
AS	ASCS**	11,58	11,78
	ASC**	11,51	11,72
	ASP**	11,47	11,65
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre **nouvelles appellations résultant de l'avenant n° 20 du 11 mai 2021, entrant en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2023 (arrêté d'extension NOR : MTRT2126848A du 17 septembre 2021, JO du 30 septembre 2021), précisant les règles de conversion suivantes : AS1 devient ASP ; AS2 devient ASC, et AS3 devient ASCS.			

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire

Filière administrative		
Maîtrise - MA	MA3*	19,87
	MA2	18,84
	MA1	16,78
Employés - EA	EA4	14,93
	EA3	13,64
	EA2	12,40
	EA1	11,57
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5311,60
	CA5	4861,44
	CA4	4580,61
	CA3	3962,53
	CA2	3545,73
	CA1	3005,76

**Grille de salaires «2» applicable au 1<sup>er</sup> février 2023 au plus tôt  
(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023)**

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	20,09	
	MP4*	18,58	
	MP3	16,68	
	MP2	15,04	
	MP1	14,22	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	14,17	
	2	14,01	
	1	13,25	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	13,72	14,01
	2	12,76	12,99
	1	12,08	12,29



Filière exploitation			
AQS	3	11,86	12,07
	2	11,75	11,97
	1	11,65	11,85
AS	ASCS**	11,59	11,79
	ASC**	11,53	11,73
	ASP**	11,48	11,66

A : Propreté ou Prestations associées  
 B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)  
 \* Assimilé cadre  
 \*\*nouvelles appellations résultant de l'avenant n° 20 du 11 mai 2021, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (arrêté d'extension NOR : MTRT2126848A du 17 septembre 2021, JO du 30 septembre 2021), précisant les règles de conversion suivantes : AS1 devient ASP ; AS2 devient ASC, et AS3 devient ASCS.

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	19,89
	MA2	18,86
	MA1	16,80
Employés - EA	EA4	14,95
	EA3	13,66
	EA2	12,41
	EA1	11,58

\* Assimilé cadre

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5316,76
	CA5	4866,16
	CA4	4585,07
	CA3	3966,39
	CA2	3549,17
	CA1	3008,68

### Grille de salaires «3» applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	20,55	
	MP4*	19,01	
	MP3	17,06	
	MP2	15,39	
	MP1	14,56	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	14,50	
	2	14,33	
	1	13,55	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,04	14,33
	2	13,06	13,29
	1	12,36	12,57
AQS	3	12,13	12,35
	2	12,03	12,25
	1	11,92	12,12
AS	ASCS**	11,86	12,07
	ASC**	11,79	12,01
	ASP**	11,75	11,93

A : Propreté ou Prestations associées  
 B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)  
 \* Assimilé cadre  
 \*\*nouvelles appellations résultant de l'avenant n° 20 du 11 mai 2021, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (arrêté d'extension NOR : MTRT2126848A du 17 septembre 2021, JO du 30 septembre 2021), précisant les règles de conversion suivantes : AS1 devient ASP ; AS2 devient ASC, et AS3 devient ASCS.

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	20,35
	MA2	19,30
	MA1	17,19
Employés - EA	EA4	15,29
	EA3	13,98
	EA2	12,70
	EA1	11,85

\* Assimilé cadre

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5440,64
	CA5	4979,55
	CA4	4691,90
	CA3	4058,81
	CA2	3631,87
	CA1	3078,79

#### Article 4

##### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 5

##### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

• Date d'application de la grille 1 ou 2, selon le cas :

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

ou

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> février 2023 au plus tôt.

• Date d'application de la grille 3 : au 1<sup>er</sup> juillet 2023, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel avant cette date.

### Avenant n° 25 du 18 octobre 2023

[Étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc., voir art. 5 pour l'entrée en vigueur]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT.

#### Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

#### Article 1

##### Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

#### Article 2

##### Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application

### des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

### Article 3 Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «1» ou «2», puis «3» jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant:

Taux horaire × 151,67
-----------------------

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : «Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines.»

Au cas où la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2024 venait rattraper la valeur de l'ASP colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

### Grille de salaires «1» Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024

(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,06	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,49	
	MP2	15,77	
	MP1	14,92	
Niveau	Éch.		

Filière exploitation			
Chef d'équipe - CE	3	14,86	
	2	14,69	
	1	13,89	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,39	14,69
	2	13,39	13,62
	1	12,67	12,88
AQS	3	12,43	12,66
	2	12,33	12,56
	1	12,22	12,42
AS	ASCS	12,16	12,37
	ASC	12,08	12,31
	ASP	12,04	12,23
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	20,86
	MA2	19,78
	MA1	17,43
Employés - EA	EA4	15,67
	EA3	14,33
	EA2	13,02
	EA1	12,15

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5576,66
	CA5	5104,04
	CA4	4809,20
	CA3	4160,28
	CA2	3722,67
	CA1	3155,76

**Grille de salaires «2» applicable au 1<sup>er</sup> Février 2024 au plus tôt**  
*(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024)*

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,07	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,50	
	MP2	15,78	
	MP1	14,93	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	14,87	
	2	14,70	
	1	13,90	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,40	14,70
	2	13,39	13,63
	1	12,68	12,89
AQS	3	12,44	12,66
	2	12,34	12,56
	1	12,22	12,43
AS	ASCS	12,16	12,38
	ASC	12,09	12,32
	ASP	12,05	12,23
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	20,87
	MA2	19,79
	MA1	17,43
Employés - EA	EA4	15,68
	EA3	14,34
	EA2	13,02
	EA1	12,15

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5579,38
	CA5	5106,53
	CA4	4811,54
	CA3	4162,31
	CA2	3724,48
	CA1	3157,30

### Grille de salaires «3» applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2024

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,21	
	MP4*	19,62	
	MP3	17,61	
	MP2	15,88	
	MP1	15,03	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	14,96	
	2	14,79	
	1	13,98	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,49	14,79
	2	13,48	13,72
	1	12,76	12,97
AQS	3	12,52	12,75
	2	12,41	12,64
	1	12,30	12,51
AS	ASCS	12,24	12,46
	ASC	12,17	12,39
	ASP	12,13	12,31
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filières administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	21,00
	MA2	19,92
	MA1	17,54
Employés - EA	EA4	15,78
	EA3	14,43
	EA2	13,11
	EA1	12,23

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5614,74
	CA5	5138,90
	CA4	4842,04
	CA3	4188,69
	CA2	3748,09
	CA1	3177,31

#### Article 4

##### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 5

##### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

- Date d'application de la grille 1 ou 2, selon le cas :

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

ou

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> février 2024 au plus tôt.

- Date d'application de la grille 3 : au 1<sup>er</sup> juillet 2024, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel avant cette date.

### Avenant n° 26 du 5 mars 2025

[Étendu par arr. 29 avr. 2025, JO 3 mai, voir art. 5 pour l'entrée en vigueur]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.



---

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

CFDT.

## Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

### Article 1

#### Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

### Article 2

#### Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

### Article 3

#### Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, Annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille «1» ou «2» jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant:

**Taux horaire × 151,67**

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du SMIC en 2025 venait rattraper la valeur de l'ASP colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du SMIC au Journal Officiel.

## Grille de salaires«1»

**Applicable au 1<sup>er</sup> mai 2025**

**(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient avant le 1<sup>er</sup> mai 2025)**

### Grille 1 applicable sur l'ensemble du territoire français (hors Mayotte)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,63	
	MP4*	20,01	
	MP3	17,96	
	MP2	16,20	
	MP1	15,33	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	15,26	
	2	15,09	
	1	14,26	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,78	15,09
	2	13,75	13,99
	1	13,02	13,23
AQS	3	12,77	13,01
	2	12,66	12,89
	1	12,55	12,76
AS	ASCS*	12,48	12,71
	ASC*	12,41	12,64
	ASP*	12,37	12,56
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	21,42
	MA2	20,32
	MA1	17,89

Filière administrative		
Employés - EA	EA4	16,10
	EA3	14,72
	EA2	13,37
	EA1	12,47

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5727,03
	CA5	5241,68
	CA4	4938,88
	CA3	4272,46
	CA2	3823,05
	CA1	3240,86

### Grille 1 applicable exclusivement à Mayotte

Filière exploitation - Mayotte			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	18,73 €	
	MP4*	17,11 €	
	MP3	15,06 €	
	MP2	13,30 €	
	MP1	12,43 €	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,36 €	
	2	12,19 €	
	1	11,36 €	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	11,88 €	12,19 €
	2	10,85 €	11,09 €
	1	10,12 €	10,33 €
AQS	3	9,87 €	10,11 €
	2	9,76 €	9,99 €
	1	9,65 €	9,86 €

Filière exploitation - Mayotte			
AS	ASCS*	9,58 €	9,81 €
	ASC*	9,51 €	9,74 €
	ASP*	9,47 €	9,66 €
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Mayotte		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	18,52 €
	MA2	17,42 €
	MAI	14,99 €
Employés - EA	EA4	13,20 €
	EA3	11,82 €
	EA2	10,47 €
	EA1	9,57 €
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels - Mayotte		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5 287,20 €
	CA5	4 801,84 €
	CA4	4 499,05 €
	CA3	3 832,63 €
	CA2	3 383,22 €
	CA1	2 801,02 €

## Grille de salaires«2»

**Applicable au 1<sup>er</sup> juin 2025 au plus tôt**

**(si la publication de l'arrêté d'extension au JO intervient à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025)**

### A. Grille 2 applicable sur l'ensemble du territoire français (hors Mayotte)

Filière exploitation			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	21,66	
	MP4*	20,03	
	MP3	17,98	
	MP2	16,21	
	MP1	15,35	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	15,27	
	2	15,10	
	1	14,27	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	14,79	15,10
	2	13,76	14,01
	1	13,03	13,24
AQS	3	12,78	13,02
	2	12,67	12,91
	1	12,56	12,77
AS	ASCS*	12,50	12,72
	ASC*	12,43	12,65
	ASP*	12,38	12,57
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	21,44
	MA2	20,34
	MA1	17,91

Filière administrative		
Employés - EA	EA4	16,11
	EA3	14,73
	EA2	13,39
	EA1	12,49
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5732,65
	CA5	5246,82
	CA4	4943,72
	CA3	4276,65
	CA2	3826,80
	CA1	3244,03

## B. Grille 2 applicable exclusivement à Mayotte

Filière exploitation - Mayotte			
Niveau	Éch.	Taux horaire	
Maîtrise - MP	MP5*	18,76 €	
	MP4*	17,13 €	
	MP3	15,08 €	
	MP2	13,31 €	
	MP1	12,45 €	
Niveau	Éch.		
Chef d'équipe - CE	3	12,37 €	
	2	12,20 €	
	1	11,37 €	
Niveau	Éch.	A	B
ATQS	3	11,89 €	12,20 €
	2	10,86 €	11,11 €
	1	10,13 €	10,34 €
AQS	3	9,88 €	10,12 €
	2	9,77 €	10,01 €
	1	9,66 €	9,87 €

Filière exploitation - Mayotte			
AS	ASCS*	9,60 €	9,82 €
	ASC*	9,53 €	9,75 €
	ASP*	9,48 €	9,67 €
A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement) * Assimilé cadre			

Filière administrative - Mayotte		
Niveau	Éch.	Taux horaire
Maîtrise - MA	MA3*	18,54 €
	MA2	17,44 €
	MAI	15,01 €
Employés - EA	EA4	13,21 €
	EA3	11,83 €
	EA2	10,49 €
	EA1	9,59 €
* Assimilé cadre		

Filière cadre minima conventionnels - Mayotte		
Niveau	Éch.	Rémunération mensuelle
Cadres - CA	CA6	5 292,82 €
	CA5	4 806,98 €
	CA4	4 503,89 €
	CA3	3 836,82 €
	CA2	3 386,97 €
	CA1	2 804,20 €

#### Article 4

##### Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (article 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 5

##### Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- n'entrera en vigueur qu'après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

---

Si la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

— avant le 1<sup>er</sup> mai 2025 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> mai 2025 ;

ou

— à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel et au 1<sup>er</sup> juin 2025 au plus tôt.



---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Organisation du temps partiel

#### *Déclaration paritaire du 17 janvier 2013*

[Non étendue]

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de propreté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

FO.

##### **Préambule**

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le dispositif conventionnel de la branche sur le temps partiel, enjeu majeur pour la profession (Cf. rapport annuel édition 2011).

Des voies de progrès ont été identifiées lors de la conférence de progrès à Caen le 16 novembre 2012, une révision de l'article 6.2 de la CCN est donc actée ce jour afin d'améliorer cette forme d'organisation du travail tout en apportant de nouvelles garanties aux salariés.

##### **Diagnostic Partagé**

Le temps partiel, donnée structurelle du secteur, est dû principalement :

- à des impératifs organisationnels : les donneurs d'ordre privés et publics demandent que la prestation de propreté soit réalisée dans les locaux, le plus souvent en dehors des temps de présence de leurs salariés et visiteurs et donc à des horaires décalés.
- à l'exécution de marchés nécessitant une prestation avec un faible volume d'heures, (exemple : parties communes d'immeubles, agences bancaires...).
- à la garantie d'emploi contenue à l'article 7 de la CCN du 26 juillet 2011. L'Annexe 7, qui existe depuis plus de vingt ans, permet aux salariés de conserver leur emploi dans la situation où l'entreprise perd le marché et surtout d'éviter ainsi des licenciements. Les salariés de la branche deviennent par l'effet mécanique de l'Annexe 7 des salariés à temps partiel en situation de multi-employeurs, même si leurs temps et horaires de travail n'ont pas été modifiés.

Il convient de préciser que 66% des personnes en poste ne souhaiteraient pas augmenter leur temps de travail pour des raisons personnelles (garde d'enfants, autre emploi...) source : Enquête emploi INSEE 2010 ; en outre, le temps partiel peut revêtir pour certains salariés la possibilité de fournir un salaire d'appoint et être choisi pour des raisons familiales, personnelles.

La réalité du secteur, c'est également celle de salariés multi-employeurs. Cette situation concerne 53% du nombre total de salariés (source : DADS 2010). C'est une donnée importante de l'emploi à temps partiel, les salariés concernés réalisent ainsi, du fait du cumul de contrats de travail, en moyenne 30,3 heures hebdomadaires. Les salariés multi-employeurs, dont l'emploi principal est dans la propreté, occupent pour la plupart un autre emploi dans la propreté (66%). Des règles conventionnelles existent d'ores et déjà pour améliorer l'organisation du travail des salariés multi-employeurs. Ainsi, les employeurs sont invités à harmoniser, quand l'organisation du travail le permet, les dates de congés des salariés à employeurs multiples (art. 4.10.1). Les partenaires sociaux ont également tenu compte de la spécificité de salariés multi-employeurs en matière d'accès à la formation professionnelle afin d'en permettre le bon déroulement, particulièrement lorsque ces formations s'inscrivent dans le cadre des périodes de professionnalisation (art. 5.2.26). Toutefois, afin de prendre en compte ces situations d'emplois multiples, les partenaires sociaux décident d'ouvrir des discussions sur les droits des salariés liés à la situation multi-employeurs et de les formaliser dans un accord spécifique.

Par ailleurs, la branche avait déjà œuvré à l'amélioration des droits sociaux des salariés à temps partiel. Ainsi, dans l'accord de 1997 pour améliorer l'organisation du travail à temps partiel, les partenaires sociaux précisaient les garanties apportées aux salariés concernant notamment la durée minimale d'emploi et le nombre de vacations afin de limiter le travail à temps partiel fractionné et à faible durée.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux se fixent pour objectif de favoriser le temps partiel choisi et l'augmentation des

---

heures faites par les salariés en CDI. Ainsi que l'accord cadre du 6 juin 1997 sur le temps partiel mis en œuvre par la directive CE du 15 décembre 1997 y invite et afin de répondre à la priorité légale d'emploi prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail qui peut porter sur un emploi à durée déterminée selon la Jurisprudence de la Cour de cassation, les partenaires sociaux souhaitent faciliter l'augmentation, même temporaire, de la durée contractuelle du travail des salariés à temps partiel dans un cadre protecteur de leurs intérêts.

En attendant la légalisation du nouveau dispositif «complément d'heures choisies» dans le Code du travail dont la contrepartie salariale sera fixée par les partenaires sociaux, il est décidé dès maintenant de faire évoluer le dispositif conventionnel existant afin de déterminer la forme et le niveau de la contrepartie qui pourrait être équivalent au niveau de la prime de précarité due en cas de recours au CDD. Ce complément d'heures vise à augmenter la durée contractuelle de travail des salariés en CDI à temps partiel de l'entreprise qui le demandent plutôt que de favoriser le recours aux CDD ou aux intérimaires. Dans la même perspective et afin de mieux connaître les attentes des salariés, la récurrence des fiches de souhait sera renforcée.

De plus, les partenaires sociaux marquent leur intérêt sur les difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, notamment les salariés à temps partiel. Ils prennent acte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi et de l'ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi.

Toutefois, pour renforcer les mesures existantes destinées à faciliter l'accès au logement des salariés, il est convenu que les partenaires sociaux de branche se concerteront afin d'étudier les moyens d'orientation des entreprises du secteur assujetties à la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) (entreprises de 20 salariés et plus) vers un ou deux organismes collecteurs (CIL) : cette mutualisation permettrait de répondre plus efficacement aux besoins des salariés de la branche, notamment sur le plan locatif et de compléter la gamme de services et de prestations apportés par les organismes collecteurs (ex : compléter la garantie LOCA-PASS).

Pour ce faire, une négociation spécifique se tiendra au premier semestre 2013.

Enfin, compte tenu de l'importante féminisation du temps partiel, un accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 14 mars 2012 a été signé. En effet, le fait de favoriser un temps partiel choisi et de mettre en place une organisation du travail permettant de mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle contribue à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Une mise en place de cet accord et de son suivi sera pilotée par un groupe de travail dédié sous l'autorité de la CPNE.

## **Contrat de génération**

### **Accord du 3 décembre 2014**

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT.

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération ayant pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) et de maintenir l'emploi des seniors en assurant la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération assure la transposition légale de ce dispositif complétée par ses décrets d'application et sa circulaire.

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 comporte des dispositions sur le contrat de génération, notamment concernant les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes et invitent les entreprises qui ont recours à l'alternance, à systématiser l'embauche en CDI des jeunes à l'issue de leur formation tout en préservant le savoir-faire et l'expérimentation des salariés seniors.

---

Malgré un contexte économique difficile pour atteindre ces objectifs et la contrainte pour bénéficier de l'aide «contrat de génération» d'embaucher un jeune travaillant au moins 4/5<sup>ème</sup> (dans un secteur où près de 50 % des salariés travaillent moins d'un mi-temps), les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises et notamment les PME et TPE afin de les aider à mieux anticiper leurs besoins en compétences, pour améliorer l'évolution professionnelle des salariés et la gestion active des âges à travers ce dispositif «contrat de génération».

Il est souligné que du fait du turn-over important lié à l'application de l'«Article 7» (transfert conventionnel des contrats de travail suite à la perte d'un marché de Propreté), les entreprises n'ont pas une maîtrise de leurs effectifs jeunes et seniors et du mouvement des entrées et des départs. Les transferts via l'article 7 représentent 5 % du flux d'effectifs. En revanche, les embauches via l'article 7 représentent près de 40 % des embauches en CDI dans le secteur (Source enquête annuelle 2012).

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de l'accord sur la formation continue du 4 novembre 2010, celui sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012 ainsi que l'accord sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes du 14 mars 2012. Le présent texte complète et prend la suite des accords du 22 septembre 2009 et du 25 juillet 2012 relatifs à l'emploi des seniors dans le secteur de la propreté. Les partenaires sociaux confirment leur volonté d'ouvrir des discussions sur la prise en compte de la pénibilité au travail (prévention et réparation) conformément à la loi sur les retraites de 2014.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

## **Titre I**

### **Cadre juridique de l'accord**

#### **Article 1.1** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 11 juillet 2011 puisqu'il s'agit de poursuivre et d'amplifier une politique globale de branche en favorisant l'emploi et en priorisant les publics fragilisés. Cet accord de branche peut constituer ainsi un socle de référence aux accords collectifs et aux plans d'action, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le présent accord permettra en application des dispositions de l'article L.5121-8 du Code du travail de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

#### **Article 1.2** **Objectifs de l'accord**

Sur la base du diagnostic préalable de la situation de la branche, le présent accord vise notamment à :

- Mettre en place des mesures concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en leur offrant un emploi stable et en les formant ;
- Favoriser l'embauche et à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail ;
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

## **Titre II**

### **Le diagnostic de la branche**

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable annexé à l'accord. Les éléments chiffrés qui ont permis la réalisation de ce diagnostic ont été recueillis par l'observatoire des métiers de la Propreté et présentés lors de la CPNEFP du 18 juin 2013. Ce diagnostic a été actualisé au vu des données DADS 2011 Chiffres Clés édition 2013 et sur les données d'un panel d'entreprises constitué en avril 2013 représentant 206 560 salariés.

Le diagnostic comporte notamment des éléments sur :

- La pyramide des âges ;
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Les prévisions de départ à la retraite pour les trois prochaines années ;
- Les perspectives de recrutement pour les trois prochaines années ;
- Les compétences clés telles que définies par la branche ;

---

— Les métiers à répartition mal équilibrée.

### **A - Pyramide des âges**

La pyramide des âges de la branche se caractérise, en 2011, par le fait que 13,5 % des salariés ont 56 ans et plus, ce qui représente un taux supérieur à la moyenne nationale (11 %). Seulement 26,60 % des salariés ont moins de 36 ans en 2011 contre 38 % tous secteurs. La tranche d'âge des moins de 26 ans représente 9,4 % des salariés contre 13,7 % tous secteurs. La pyramide des âges fait apparaître un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble des secteurs (source INSEE DADS 2011).

### **B - Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés**

— Pour les jeunes de moins de 26 ans, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 : par type de contrat et concernant cette population, le diagnostic révèle un taux d'emploi en CDI de 33,7 %, alors qu'au niveau national, seul 25 % des jeunes sont en CDI.

Pour rappel, la branche témoigne sur l'ensemble des salariés d'un fort taux de contrats à durée indéterminée (80,30 %) d'après l'INSEE DADS 2011 et qui se confirme dans la durée.

Par durée du temps de travail, les jeunes de moins de 26 ans sont majoritairement à temps partiel (80,5 %). Pour rappel, suivant l'enquête annuelle 2012, 75 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel. À noter néanmoins, que ce chiffre représente les durées de travail pour un employeur et ne tient pas compte du fait que dans la branche, un salarié sur deux cumule plusieurs emplois (53 %) notamment du fait des transferts «Article 7».

— Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 :

— 97 % des salariés sont en CDI ;

— 80 % des salariés sont à temps partiel.

### **C - Perspectives de recrutement sur l'ensemble de la population salariée**

Les entreprises de propreté ont recruté en moyenne 1,17 fois leur population salariée sur l'année 2012, soit environ 550 000 personnes, soit 550 000 déclarations uniques d'embauchés, dont une majorité pour assurer des remplacements. Près de 70 % des recrutements sont liés à des remplacements. Ce flux important de recrutements en CDD de remplacement s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue.

L'estimation des besoins en emploi «pérennes», c'est-à-dire, en CDI et sur des temps hebdomadaires supérieurs à 17h50 s'évaluerait à environ 20 000 salariés. En effet, en 2012, 548 082 personnes ont été embauchées dont 9 % en CDI, soit : 49 327 personnes. Parmi ces 49 327 personnes, 19 731 sont en CDI sur des temps de travail supérieurs à un mi-temps, soit 40 %.

### **D - Les «compétences clés mobilisées dans les métiers de la Propreté»**

La branche propreté a identifié les compétences clés qui sont mobilisées dans la réalisation des activités et qui garantissent le professionnalisme tant au niveau de l'organisation que de l'exécution des prestations.

Ces compétences clés, certaines s'appuient sur des savoirs généraux et des savoirs appliqués à l'activité professionnelle (savoirs technologiques, organisationnels et relationnels).

À ce titre, la branche a développé un nouveau dispositif de formation et de certification des compétences pour les agents, les chefs d'équipe et la maîtrise d'exploitation (8 CQP).

## **Titre III**

### **Les tranches d'âges des jeunes et des seniors visées par les mesures de l'accord de branche**

Compte tenu du diagnostic et des principaux éléments présentés ci-dessus, les partenaires sociaux retiennent que les mesures de l'accord ciblent :

— les jeunes âgés de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

— Les salariés de 55 ans et plus.

## **Titre IV**

### **Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi**

#### **Article 4.1**

**Les objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propreté, en matière de recrutements de jeunes en contrat**

---

### **à durée indéterminée**

Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord.

Les éléments chiffrés relatifs au diagnostic soulignent que le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017.

L'indicateur de ces objectifs chiffrés :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements et le pourcentage des jeunes âgés de moins de 26 ans.

Ces indicateurs figureront dans le rapport annuel de branche.

### **Article 4.2**

#### **Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au maintien de leur emploi.

#### **A**

##### **Attractivité de la propreté et orientation professionnelle des jeunes**

Le secteur de la propreté, pas toujours connu et bénéficiant d'une image insuffisamment valorisée, mène pourtant depuis de nombreuses années de multiples actions visant à la promotion et valorisation des métiers et des formations, particulièrement en partenariat avec le monde éducatif. Ces actions ont pour objectifs de permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers le secteur de la propreté, de permettre aux entreprises de constituer une source potentielle de recrutements de jeunes et, enfin de favoriser la rencontre entre école/entreprise.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre activement ces actions (site internet dédié «itineraire-proprete.com», brochures d'informations, participations aux salons et forums, journées de sensibilisations, etc.) tant en direction du système scolaire, qu'en direction de tous les opérateurs d'information, d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Il est à souligner qu'une orientation positive vers un métier est la motivation nécessaire, premier pas vers la réussite d'une intégration professionnelle.

Ainsi, pour enrichir et compléter les actions déjà conduites, la branche s'engage à mieux outiller les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leurs recrutements des jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web.

#### **B**

##### **Parcours d'accueil des jeunes au sein de l'entreprise**

L'intégration de toute nouvelle personne au sein de l'entreprise est facilitée par un parcours structuré d'intégration, intervenant dans les premiers jours de son arrivée. Ainsi, la présentation de l'entreprise, la visite des lieux d'intervention, la présentation des collègues et des responsables, la présentation des droits et des devoirs du salarié, constituent à titre d'exemples des éléments d'informations nécessaires à la compréhension de l'univers dans lequel le nouvel arrivant va pratiquer son activité et l'appropriation des règles qui en structurent l'exercice.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un livret d'accueil type, disponible sur le web, à remettre aux salariés à l'embauche notamment dans les PME/TPE. Pour ce faire, un groupe de travail paritaire, sous l'égide de la CPNEFP, se réunira au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015.

Afin d'apprécier la portée de cette mesure au regard de l'intégration des jeunes, il sera suivi le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge.

#### **C**

##### **Désignation d'un référent**

L'entreprise présente au jeune, à son arrivée, un salarié «réfèrent» qui facilitera son insertion, chargé de l'accueil et de l'aide à l'insertion du jeune dans l'entreprise, lui permettant ainsi de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues et de disposer d'une forme de soutien professionnel personnalisé. Le salarié «réfèrent» :

**1** Est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, plutôt parmi les salariés ayant une proximité géographique. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le référent puisse assurer sa mission.

**2** Peut-être différent du tuteur ou du maître d'apprentissage, dont le rôle porte principalement sur la transmission des compétences.

**3** Le référent ne pourrait suivre, dans la mesure du possible, plus de trois jeunes en même temps.

**4** S'appuiera sur le livret d'accueil de l'entreprise ou sur celui mis à disposition par la branche.

---

Il est à noter que dans l'accord senior du 25 juillet 2012, ce principe de mise en relation avec une personne dite référente a été acté sous l'appellation de «parrain» appelé dorénavant salarié «référent».

## **D**

### **Entretien de suivi du jeune**

Afin de s'assurer de la qualité de l'intégration du jeune, il est organisé un entretien de suivi avec le jeune, le salarié «référent», le tuteur le cas échéant et le supérieur hiérarchique, permettant d'identifier d'éventuels besoins en formation. Les partenaires sociaux procéderont aux ajustements pertinents du guide actuel relatif à l'entretien professionnel, issu de la loi du 5 mars 2014, pour fournir aux entreprises via le web, un modèle d'entretien de suivi.

## **E**

### **Accueil des jeunes stagiaires**

Afin d'assurer au jeune un stage de qualité, il est préconisé d'en offrir les conditions qui en favoriseront le bon déroulement. Pour ce faire, un maître de stage devra être désigné. Les partenaires sociaux élaboreront un livret spécifique et simple visant à outiller le maître de stage pour l'aider dans sa mission.

La branche établira un livret d'accueil type pour les stagiaires disponible sur le web et pouvant servir de modèle aux entreprises notamment les PME/TPE.

## **Article 4.3**

### **Le développement de l'alternance en direction des jeunes**

## **A**

### **Maintien d'une politique engagée par la branche**

Les partenaires sociaux de la propriété se sont saisis depuis longtemps du développement de l'alternance en direction des jeunes via les accords formation d'octobre 2004 et de novembre 2010. Ont été privilégiés :

**1** Une lisibilité d'accès : une offre de diplômes de l'Éducation nationale en apprentissage et une offre de Certifications de branche dans le cadre des contrats de professionnalisation, permettant ainsi aux jeunes de mettre en perspective des trajectoires professionnelles structurées et évolutives.

**2** L'accès à l'apprentissage des jeunes par une politique de rémunération des apprentis attractive, et enfin en mettant des moyens pour réduire les taux de rupture et fidéliser les jeunes, par des actions d'accompagnement et de soutiens financiers spécifiques (santé, mobilité, hébergement, notamment).

Ainsi il est indiqué que le Fonds d'Aide aux Jeunes à l'Alternance (FAJA) a notamment pour objectif :

— d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponse à leurs difficultés sociales et financières,

— de favoriser la mobilité en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur (type cofinancement du permis de conduire...),

— de limiter les risques de rupture en venant en aide aux jeunes sur un plan financier et social pendant leur contrat de travail. Pour information, le taux de rupture, au niveau national au 31 décembre 2013 est de 25 %. Concernant les apprentis ayant reçu une aide individuelle ou bénéficié d'un logement, le taux de rupture est de 8 %.

Par ailleurs, conformément à L'avenant n° 3 sur le temps partiel du 5 mars 2014 des mesures au niveau de la branche afin de faciliter l'accès au logement des salariés seront mises en œuvre.

## **B**

### **Développement de nouvelles ambitions**

Dans la perspective de poursuivre ce développement, et d'accompagner les entreprises dans l'atteinte de leurs obligations d'insertion de jeunes alternants, des nouvelles actions sont mises en place :

**1** La constitution d'un réseau d'organismes de formation estampillés par la branche répondant à des critères de qualité tant vis-à-vis des salariés que vis-à-vis des entreprises en adéquation avec le besoin territorial de recrutement des entreprises,

**2** La mise en place d'une plateforme web, sous la responsabilité de l'OPCA de la branche, permettant l'accès à l'offre de formation de proximité,

**3** La création d'un centre de ressources pédagogiques sur le web permettant de mettre à disposition du réseau d'organismes de formation estampillés d'outils nécessaires à la qualité de leurs services allant du recrutement au suivi de l'insertion professionnelle.

Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015 au sein de la branche, dont les 2/3 sont des jeunes (apprentissage ou contrat de professionnalisation), soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans. Le suivi du nombre d'alternants sera effectué via les chiffres clés de la branche.

---

#### **Article 4.4** **L'accès à la formation des jeunes**

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord de la propriété relatif à la formation tout au long de la vie du 4 novembre 2010.

Une attention particulière sera portée sur l'accès des jeunes à la formation, particulièrement pour transformer un emploi à durée déterminée en un emploi à durée indéterminée.

### **Titre V** **Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors**

#### **Article 5.1** **Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés**

Il s'agit de prévoir à la fois le nombre de recrutement de salariés âgés envisagés par la branche mais également au vu de la pyramide des âges de la branche, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi.

Il est rappelé la difficile maîtrise des effectifs liée aux transferts «Article 7» (cf. Préambule).

##### **Article 5.1.1** **Objectifs en matière d'embauche des seniors**

La branche de la Propreté se fixe comme objectif de réserver sur la période d'application de l'accord au moins 1 % de ses embauches en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord).

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus. Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche.

##### **Article 5.1.2** **Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors**

D'après les données du diagnostic préalable, les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011 données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés.

L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors sur la durée du présent accord.

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche le pourcentage de seniors de 56 ans et plus

Un des enjeux de la branche est le maintien dans l'emploi des seniors mais les partenaires sociaux soulignent que la branche mène également une politique active sur le volet handicap qui est intégrée dans l'ensemble des projets de la branche (apprentissage, GEIQ, alternance...). Sur ce point, il est rappelé que la première Convention AGE-FIPH a été signée en 1994 et que le partenariat est reconduit pour 3 ans (2013-2015).

#### **Article 5.2** **Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail**

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'engager des actions de prévention de la pénibilité et prévenir l'usure professionnelle permettent de contribuer à répondre en terme de santé et de développement de l'employabilité des salariés et notamment des plus âgés.

Les partenaires sociaux constatent que plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Or, d'après les connaissances sur le vieillissement au travail, certaines contraintes posent davantage de problèmes aux salariés avancés en âge (horaires décalés, postures pénibles...) avec un risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Dans un contexte de vieillissement attendu de la population salariée et de ses conséquences physiologiques, les présentes dispositions s'inscrivent dans la continuité de la politique du maintien dans l'emploi des seniors issues des accords de branche «seniors» de 2009 et de 2012 et de l'accord sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012. L'objectif est le maintien dans l'emploi de salariés en bonne santé grâce à l'amélioration de leurs conditions de travail tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, les entreprises sont invitées à développer une politique efficace de prévention des risques professionnels, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des

---

situations spécifiques de travail au-delà des seuils d'exposition définies à l'article D. 4161-2 du code du travail et en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'accord de branche du 18 janvier 2012. Cet accord met en place un passeport santé et sécurité en cas d'Article 7 et une Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité (CPNSS). L'objectif de cette Commission est notamment de suivre la sinistralité du secteur en matière d'AT-MP, l'évolution des principaux risques professionnels et de définir les priorités en matière de santé et de sécurité.

Le programme de branche de lutte contre les TMS participe depuis 2010 à cette montée en puissance des compétences dans le domaine de la prévention des risques au sein des entreprises et constitue une première étape de la politique globale de santé et de sécurité au travail dans la branche.

#### **Article 5.2.1**

### **Un programme de prévention des TMS dans le secteur qui s'inscrit dans une dynamique globale de santé et de sécurité**

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Or, d'après les données de la CNAMTS, les TMS qui représentent 98 % des maladies professionnelles du secteur en 2012 touchent plus particulièrement les tranches d'âges 40 ans / 59 ans, soit 80 % des salariés victimes de TMS.

Le secteur de la Propreté s'est ainsi fixé comme objectif de diminuer le nombre de TMS dans les entreprises en s'attachant à limiter le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. L'ambition du programme est de mettre en place une approche globale des risques TMS, par le développement de compétences prévention au sein de l'entreprise.

Ce programme se décline en deux démarches auprès des cibles prioritaires que sont l'entreprise de propreté et ses acteurs internes (dirigeants, encadrements intermédiaires et agents de service) et les acteurs externes (donneurs d'ordres, concepteurs de bâtiments et les fournisseurs d'équipements).

La démarche TMS en entreprise prend la forme d'un dispositif de formation-action défini entre la FEP, la CNAMTS et l'appui technique de l'INRS. Plusieurs référentiels de compétence et de formation ont ainsi été élaborés pour les dirigeants d'entreprise, les futurs animateurs de prévention des TMS, les chefs d'équipe et les agents de service. Pour ces deux dernières catégories de salariés, une formation certifiée et reconnue par l'INRS a été créée: «le certificat prévention secours» spécifique aux activités de mise en propreté. L'animateur de prévention TMS bénéficie d'un accompagnement alternant phases collectives et individuelles, formation également certifiée et reconnue par l'INRS et le dirigeant en sa qualité de pilote de la démarche suit une journée de formation. Après une phase expérimentale, la démarche ayant réussi, elle atteint sa quatrième année de déploiement.

#### **Article 5.2.2**

### **Le document unique d'évaluation des risques et la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité**

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) et la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité sont les outils du diagnostic de l'évaluation des risques professionnels et contribuent à la programmation et au suivi des actions de prévention.

Par conséquent, les partenaires sociaux s'engagent à mener une démarche de valorisation de ces outils (DUER, fiche de prévention des expositions, plan de prévention, passeport professionnel...) qui prendra la forme d'une boîte à outils didactique. Soutenant ainsi la mise en œuvre de la démarche de prévention en entreprise, l'ensemble de ces outils et méthodologies seront proposés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015.

Afin de déterminer la programmation et d'assurer le suivi des actions de prévention, les entreprises de Propreté se baseront également sur :

- les données transmises par les services de santé au travail;
- la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée ;
- le rapport annuel écrit et présenté au CHSCT ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- l'avis et les propositions du CHSCT sur le rapport et sur le programme annuel de prévention.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que si l'entreprise est dépourvue de CHSCT, mais qu'elle est pourvue de délégués du personnel (DP), elle est tenue d'établir ces documents et de les soumettre à l'avis des DP.

#### **Article 5.2.3**

### **Promouvoir le travail en journée/ continu**

La branche a inscrit la promotion du travail en continu/en journée comme l'une des actions de son programme de développement durable. Reconnu comme facteur d'amélioration des conditions de travail en atténuant les horaires décalés notamment pour les salariés les plus âgés, les partenaires sociaux souhaitent que cette organisation du travail



---

en continu/journée puisse être développée dans le cadre de partenariat entre entreprises et donneurs d'ordres.

Ainsi, à la Conférence de Progrès sur le Temps Partiel le 16 novembre 2012 à Caen figuraient parmi les pistes de progrès le développement des interventions en journée/en continu et ceci afin de faire évoluer :

- le cahier des charges pour les chantiers en cours et à venir,
- les horaires des vacations selon des modalités à déterminer conjointement entreprise/donneur d'ordres et en tenant compte notamment des horaires des transports publics (diminuant ainsi les risques liés aux trajets domicile-travail),
- et favoriser une continuité d'intervention entre plusieurs sites situés en proximité géographique pour diminuer la fragmentation du travail.

Des expérimentations en régions ont d'ores et déjà été menées et se sont révélées positives dans la mesure où ces démarches ont été pensées conjointement avec l'entreprise cliente.

La FEP a conçu, en partenariat avec le Service des Achats de l'État, une boîte à outils pour accompagner donneurs d'ordres et entreprises souhaitant mettre en œuvre un changement d'organisation vers des prestations de propreté en continu/journée. Elle contient de nombreux outils pratiques (grille d'analyse des sites, questionnaires, guides d'entretien, supports de sensibilisation,...) ainsi que des témoignages et bonnes pratiques issus d'expériences réussies. Un atelier de formation spécifique permet une meilleure appropriation de cet outil.

De son côté, l'État dans une circulaire du 3 décembre 2008 s'était engagé à atteindre 40 % de nettoyage en journée dans ses marchés de propreté. Une circulaire du premier Ministre en date du 6 novembre 2013 porte sur le développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'État. Ainsi il est dit que «d'ici 2017, 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30 % des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée».

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires, il est convenu, dans l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, que sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seraient élaborées et signées entre les partenaires sociaux et les représentants des donneurs d'ordre publics et privés, dans les six mois de l'extension de l'avenant.

#### **Article 5.2.4**

#### **Mesures d'adaptation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situations de pénibilité**

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la poly-exposition aux facteurs de pénibilité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises rechercheront à diminuer les contraintes liées aux sites en s'inspirant des exemples concrets suivants :

- pouvoir utiliser les ascenseurs, faciliter l'accès aux locaux, dégager les zones à nettoyer ;
- favoriser le travail en binôme ;
- s'équiper d'aspirateurs avec canne télescopique ;
- équiper de supports à mémoire de forme pour les dessus d'armoire ;
- équiper les agents de service de chariots de nettoyage ;
- prévoir avec le client une planification répartie des nettoyages de machines ;
- mettre en place des centrales de dosage ;
- travailler plutôt par trempage que par pulvérisation... etc.

#### **Article 5.3**

#### **Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

La continuité des parcours professionnels est liée le plus souvent à la mise en œuvre par les entreprises d'outils d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

La loi sur la formation de 2014 met en place un entretien professionnel au bénéfice du salarié tous les deux ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel sera réalisé par écrit tous les deux ans et après une longue période d'absence (maternité, adoption, congé parental. etc.). Cette mesure sera examinée lors des négociations de l'accord formation.

Pour assurer l'effectivité des entretiens professionnels et leur adaptation aux salariés en 2<sup>nd</sup> partie de carrière, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel professionnel

---

ciblé sur la gestion des âges et la branche s'engage à promouvoir les modules de formation des managers à la conduite de ces entretiens professionnels. Le nombre de formations à l'entretien professionnel sera suivi par l'OPCA de la branche annuellement.

Afin de permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel, une étude quantitative et qualitative sur l'emploi des seniors va être réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une diffusion spécifique des informations et données issues de cette étude sur la place des seniors dans la branche sera faite par les partenaires sociaux auprès des entreprises et de leurs salariés.

Enfin une campagne de sensibilisation à la gestion des âges sera réalisée à l'attention des managers, avant la fin 2015, afin de faire bénéficier aux seniors des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelle.

#### **Article 5.4**

##### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

En lien avec l'accord collectif du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche afin de développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux reconduisent les engagements et les objectifs chiffrés (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés de 50 ans et plus) pris dans l'accord du 25 juillet 2012 en matière de priorité d'accès à la formation pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et également en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS Propreté et animateur Prévention TMS).

Les partenaires sociaux réaffirment également l'engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge.

En matière d'accès à la formation, il est à noter les chiffres concernant les salariés âgés de plus de 45 ans (en 2011, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire (CQP et MCCP) avaient plus de 45 ans, en 2012, 47,6 % et en 2013, 35,24 %).

### **Titre VI**

#### **Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences**

Les partenaires sociaux définissent des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés âgés. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et aux savoir-faire les plus pointus et récents.

L'objectif est de garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus essentiels pour la branche en s'appuyant sur les compétences «clés» identifiées dans le diagnostic.

#### **Article 6.1**

##### **Les modalités de la transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des savoirs et des compétences permet à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et développant ses savoir-faire. Cette transmission des savoirs permet de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté. Pour ce faire, différents acteurs représentés par l'encadrement, la fonction tutorale et les salariés «référents» sont parties prenantes. Il est à noter que la fonction tutorale peut reposer sur un ensemble de salariés, selon la diversité des compétences concernées et la proximité des salariés susceptibles de les transmettre.

Les modalités d'organisation de la transmission des savoirs et des compétences peuvent prendre la forme de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Ainsi, afin d'organiser la diversité des âges, dans la mesure du possible, seront associés au sein des équipes de travail des salariés expérimentés et des juniors.

Il est également rappelé que l'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur le déroulement de leur parcours professionnel.

#### **Article 6.2**

##### **Focus spécifique sur le tutorat**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord formation du 4 novembre 2010, et estimant que le tutorat demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération intergénérationnelle dans le travail, ils entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine dans la

---

continuité de l'accord du 25 juillet 2012.

Ils encouragent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés seniors en particulier et sur le principe du volontariat. À cet effet, une nouvelle campagne de sensibilisation et de formation de tuteurs pourra se mettre en place, afin de développer les compétences pédagogiques au sein de l'entreprise.

Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera tracée dans le passeport professionnel.

La dimension «tutorat» sera également intégrée dans le guide d'entretien professionnel.

Il a été décidé, dans l'accord sur les seniors du 25 juillet 2012, la création d'un outil pratique pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises, type livret tutorat, les partenaires sociaux reconduisent cet engagement.

Les partenaires sociaux réitèrent leur engagement d'accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et s'engagent à doubler le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations à la fin de la durée du présent accord.

Le parrainage dans les entreprises est également valorisé : pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, «coaching»...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire. Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences.

## **Titre VII**

### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois**

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés. Dans l'accord du 14 mars 2012, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à promotion et la déclinaison de ces principes.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation, l'entretien d'évaluation professionnelle, par exemple.

## **Titre VIII**

### **Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges**

Les partenaires sociaux rappellent que les mesures prises dans le cadre du présent accord s'adressent à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Compte tenu du nombre important de PME/ TPE dans la branche, une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide «contrat de génération».

Une communication sera en ligne sur le site de la FEP ([www.proprete-services-associes.com](http://www.proprete-services-associes.com)). Il est rappelé que, d'ores et déjà, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide sans condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en cas d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Ces entreprises ont également la possibilité de recruter un jeune sans qu'il y ait nécessairement de salarié âgé à maintenir, sous réserve que le chef d'entreprise soit âgé de 57 ans ou plus, si l'embauche du jeune est effectuée dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

## Titre IX

### L'égalité d'accès à l'emploi dans la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et dans la transmission des savoir-faire.

## Titre X

### Dispositions finales

#### Article 10.1

##### Calendrier prévisionnel (en annexe 1)

Les engagements pris dans le présent accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel, annexé audit accord.

#### Article 10.2

##### Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi des objectifs chiffrés et des indicateurs dans le cadre d'une commission de suivi réunissant l'ensemble des parties signataires et qui effectuera un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs fixés dans l'accord ainsi que l'évaluation de leur réalisation conformément au décret du 15 mars 2013. Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

#### Article 10.3

##### Extension et dépôt de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord collectif. Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code de travail.

#### Article 10.4

##### Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au journal officiel.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 10.5

##### Publicité de l'accord

Une large information de l'accord sera mise en place : les partenaires sociaux informeront les entreprises et leurs salariés de la conclusion du présent accord et de son extension et le présent accord sera mis à disposition sur le site de la FEP et par voie de circulaires d'information.

### Annexe 1 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et indicateurs de suivi dans le cadre de l'accord de branche sur le contrat de génération

Actions/engagements	Indicateurs de suivi	Calendrier prévisionnel de réalisation
<b>Titre IV : Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi</b>		
Article 4.1 - les objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propreté, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée		
Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI sur la durée de l'accord. Le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017.	ces objectifs chiffrés seront suivis annuellement au niveau de la branche	Sur la durée de l'accord Sur la durée de l'accord

Actions/engagements	Indicateurs de suivi	Calendrier prévisionnel de réalisation
Attractivité :	Mise à jour du site dédié information/orientation Réalisation d'une plateforme web d'informations pour les salariés et les entreprises particulièrement sur la connaissance de l'offre de formation de proximité	1 <sup>er</sup> semestre 2015 1 <sup>er</sup> semestre 2015
Parcours d'accueil des jeunes :	Réalisation d'un livret d'accueil type disponible sur le web Il sera suivi le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge.	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Désignation d'un référent :	il sera suivi le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge.	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Entretien de suivi :	Mise à jour du guide entretien professionnel actuel	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Accueil des jeunes stagiaires :	Un maître de stage devra être désigné et élaboration d'un livret spécifique pour l'aider dans sa mission et réalisation d'un livret d'accueil type pour les stagiaires	1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Article 4.3 Le développement de l'alternance en direction des jeunes</b>		
Développement de l'alternance :	Poursuite du FAJA (Fonds d'Aide aux Jeunes en Alternance du FARE, soit 750 000 € déjà budgétés) Création d'un centre de ressources pédagogiques	Poursuite 2015 1 <sup>er</sup> semestre 2015
Le secteur a pour ambition de passer de 3800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015, soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans.	Nb de jeunes alternants par an	Mise en œuvre 2015
<b>Titre V : Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors</b>		
<b>Article 5.1- Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés</b>		
Article 5.1.1 : Objectifs en matière d'embauché des seniors : La branche se fixe comme objectif de réserver au moins 1 % de ses embauches en CDI aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord).	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salarié seniors de 55 ans et plus en CDI. Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche.	Sur la période d'application de l'accord
Article 5.1.2 : Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors : les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011 données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés. L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche le pourcentage de seniors de 56 ans et plus	Sur la durée du présent accord
<b>Article 5.2 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité</b>		
Article 5.2.1 : Poursuite du programme de prévention des TMS s'inscrivant dans une dynamique globale de santé et de sécurité	Sinistralité MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	Sur la durée du présent accord
Article 5.2.2 : Création d'une boîte à outils didactique (DUER, plan de prévention, fiche prévention, passeport professionnel...)	Sinistralité AT/MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Article 5.2.3 : Promouvoir le travail en journée/continu</b>		
Favoriser la démarche	Nombre de boîtes à outils et de participants aux ateliers de formation spécifiques Signature de chartes entre représentants donneurs d'ordres publics et privés et les partenaires sociaux	1 <sup>er</sup> semestre 2015 1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Article 5.2-4 : Mesures d'adaptatif d'aménagement du poste de travail et d'amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situation de pénibilité</b>		

Actions/engagements	Indicateurs de suivi	Calendrier prévisionnel de réalisation
Invitation des entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la poly-exposition aux facteurs de pénibilité	Pourcentage de salariés seniors maintenus dans l'emploi (cf. chiffres clés de la branche)	1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Article 5.3 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges</b>		
l'entretien professionnel	Diffusion large d'outils et de modèles servant de support à l'entretien professionnel. Promotion des modules de formation des managers à la conduite des entretiens professionnels.	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Diffusion spécifique des informations et données issues de l'étude seniors auprès des entreprises de la branche	Réalisation de l'étude senior	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Sensibilisation des managers à la gestion des âges	Campagne de sensibilisation à la gestion des âges réalisée à l'attention des managers	Avant fin 2015
<b>Article 5.4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</b>		
Engagement en matière de priorité d'accès à la formation pour les salariés âgés de 50 ans et plus (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés) Engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge.	Chiffres clés de la branche Chiffres clés de la branche	Sur la période du présent accord Annuellement
<b>Titre VI - Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences</b>		
Tutorat :	- Nouvelle campagne formation tuteurs - Réalisation d'un outil pratique permettant d'organiser la fonction tutorale au sein de l'entreprise - Augmentation du nombre de tuteurs formés - La dimension «tutorat» sera également intégrée dans le guide sur l'entretien professionnel	Lancement 2015 1 <sup>er</sup> semestre 2015 1 <sup>er</sup> semestre 2015 1 <sup>ER</sup> semestre 2015
Formation :	- Priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et doublement du nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations.	1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Titre VII : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois</b>		
Incitation des entreprises, dans la continuité de l'accord du 14 mars 2012, à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération, notamment l'accès à la formation professionnelle	Taux d'accès à la formation professionnelle par sexe	Mise en oeuvre 2015
<b>Titre VIII : Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges</b>		
une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide «contrat de génération»,	Une communication sera en ligne sur le site de la FEP	1 <sup>er</sup> semestre 2015

## Agenda social

*Accord du 20 septembre 2017*

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;  
 FNPD CGT ;  
 FEETS FO ;  
 SNES CFE CGC.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du 2<sup>nd</sup> semestre 2017 et des perspectives pour 2018.

Thèmes	Période de négociation
Revoyure prime annuelle accord mars 2015	Été 2017
Dispositions rémunérations 2018	Été 2017
Ajustement régime complémentaire santé	Été 2017
Adaptation CCN (conséquences réforme travail, CPPNI, sécurisation A7)	Hiver 2017-2018
Classification des emplois (groupe de travail paritaire)	Courant 2018
Revoyure complémentaire santé	Courant 2018
Dispositions rémunérations 2019	Été 2018
Revoyure prime annuelle (avenant septembre 2017)	2 <sup>ème</sup> semestre 2018
Égalité professionnelle Étude mandatée par CPNEFP automne 2017 en vue d'un avenant à l'accord de 2013	2 <sup>ème</sup> trimestre 2018

## Accord du 11 octobre 2018

[Nonétendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;  
 SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Ports et Docks CGT ;  
 Fédération des Services CFDT ;  
 Fédération de l'Équipement, des transports et des Services FO ;  
 CSFV CFTC.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2019 avec un ajout pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2018.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Désignation OPCO	D'ici fin 2018
Formation professionnelle	Début 2019
Classification des emplois (groupe de travail paritaire)	2019
Clause de revoyure prime annuelle	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
Salaires 2020	Été 2019
Responsabilité sociale et sociétale des entreprises (égalité professionnelle, handicap, diversité, prévention des risques professionnels,...)	2 <sup>nd</sup> semestre 2019

## Accord du 27 novembre 2019

[Nonétendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des Ports et Docks CGT ;

Fédération de l'équipement, des transports et des services FO ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2020.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Formation professionnelle	1 <sup>er</sup> trimestre 2020
Responsabilité sociale et sociétale des entreprises :	
- Volet 1 : égalité, handicap, diversité...	- Fin 2019/ 1 <sup>er</sup> semestre 2020
- Volet 2 : prévention des risques professionnels, ...	- 4 <sup>ème</sup> trimestre 2020
GT révisions « Classifications » (suite négo 2019)	2020
Salaires 2021	Été 2020
Clause de revoyure prime annuelle	Été 2020
Temps partiel (art. 6.2 CCN)	Automne 2020

## Accord du 18 novembre 2021

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2022.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
GT paritaire « emplois repères »	1 <sup>er</sup> semestre 2022
- Sécurisation des éléments de rémunération de branche - Salaires 2023	Été 2022
Temps de travail, travail en journée et en continu, logement (*)	2022
Prévention des risques professionnels - handicap	2 <sup>nd</sup> semestre 2022
(*) Création d'un groupe de travail de suivi de la déclaration commune des partenaires sociaux signée le 8 septembre 2021 dans le cadre de la Conférence de Progrès.	

## Accord du 7 décembre 2022

[Nonétendu]

**Signataires :**



Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2023.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Poursuite négociations temps partiel/ travail en continu et/ou en journée /logement	1 <sup>er</sup> semestre
Rémunération 2024 (RMH, prime annuelle..)	1 <sup>er</sup> semestre
Prévoyance non-cadre	1 <sup>er</sup> semestre
Prévention des risques professionnels - handicap	2 <sup>nd</sup> semestre
GT paritaire«emplois repères» dans le cadre des classifications	

## Accord du 23 janvier 2024

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Les organisations syndicales et patronales représentatives définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2024.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Mise à jour à droit constant de la convention collective (IRP...)	1 <sup>er</sup> semestre
Formation professionnelle	
Rémunération 2025	Fin 1 <sup>er</sup> semestre
GT paritaire«emplois repères» dans le cadre des classifications	2 <sup>nd</sup> semestre
Reprise de la négociation temps partiel	
Prévention des risques professionnels	

## Accord du 5 mars 2025

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;  
CFDT ;  
CGT.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2025.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Reprise de la négociation rémunérations 2025	1 <sup>er</sup> trimestre
Poursuite des travaux sur la mise à jour de la CCN (IRP, travail de nuit,...)	1 <sup>er</sup> semestre
Prévention des risques professionnels	
Temps partiel	2 <sup>nd</sup> semestre
Rémunérations 2026	

## Formation professionnelle

### Désignation de l'Opération de Compétences (OPCO)

*Accord du 14 décembre 2018*

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

Prism'emploi ;  
FEP ;  
SNPRO ;  
SNES ;  
SESA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Interim ;  
CFDT Fédération des services ;  
UNSA Fédération Commerce et Services ;  
FO ;  
CFTC Interim ;  
CFE CGC FNECS ;  
CGT Fédération Nationale des ports et docks ;  
FO Fédération de l'équipement de l'environnement des transports et des services ;  
CFTC Commerce Services et Force de vente ;  
CGT Fédération Commerce et Services ;  
SNEPS CFTC ;  
UNSA.

Il est convenu ce qu'il suit :

### Préambule

Professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi, les branches du travail temporaire, de la propreté et services associés et de la prévention et de la sécurité regroupent plus de 3 millions de salariés, et plus de 30 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées surtout le territoire national.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création

---

d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces trois secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent également de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution et où la formation et la certification jouent un rôle majeur.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces trois branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits, et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces trois branches ont la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, faisant de la compétence dans une relation directe au client, à ses collaborateurs et aux spécificités de ses sites, le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire.

Les problématiques d'organisation de la formation ou d'accueil de jeunes notamment dans les PME et TPE (– 50 salariés) devront également être prises en compte de manière transversale à ces trois secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitent se concentrer sur leur cœur de métier. Cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre multi-services incluant notamment la propreté, la sécurité, le travail temporaire ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune et facilitera la mobilité intra secteurs.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'Association «FAF-TT» existante en tant qu'opérateur paritaire collecteur agréé à date de signature du présent accord comme cible du futur opérateur de compétences et lui reconnaissent un volant d'expertises répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs.

La dénomination de l'association «FAF-TT» son organisation, sa gouvernance ainsi que ses missions évolueront conformément au présent accord, et dans le respect de ses conditions statutaires pour devenir l'opérateur de compétences couvrant les branches des entreprises du travail temporaire, des entreprises de la propreté et des services associés ainsi que les entreprises de la prévention et de la sécurité.

## **Article 1**

### **Objet et nature juridique de l'Accord**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. À ce titre, il constitue l'accord constitutif subordonnant l'agrément de l'opérateur de compétences interbranches.

Il vaut également désignation de l'opérateur de compétences, pour les branches signataires du présent accord.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord «sui generis» est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

## **Article 2**

### **Constitution, dénomination et forme juridique de l'opérateur de compétences interbranches**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO), pour :

- la branche du travail temporaire,
- la branche de la propreté et des services associés,
- la branche de la prévention et de la sécurité.

Cet OPCO est constitué sous forme d'association sans but lucratif à gestion paritaire, association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il devient l'OPCO des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de

---

l'emploi» dont une dénomination sera prévue dans les statuts de l'OPCO.

### **Article 3** **Champ d'intervention géographique et professionnel de l'OPCO**

Le champ d'intervention de l'OPCO est national. Il couvre à ce titre :

- La métropole,
- Les Territoires et Collectivités ultramarines à l'exception des restrictions notifiées, dans les CCN et sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

Il concerne la date de signature, les champs professionnels suivants :

- les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail (IDCC 1413 et IDCC 2378),
- les entreprises de la propriété et des services associés (IDCC 3043),
- les entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351).

Par ailleurs, d'autres branches professionnelles, non fondatrices mais dans un champ proche ou connexe de celui des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi» peuvent adhérer à l'OPCO des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi» conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail et selon les règles d'application et conditions d'adhésion définies aux statuts de l'OPCO.

### **Article 4** **Objet et missions de l'OPCO**

#### **Article 4-1** **Objet**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, en lien étroit avec les branches fondatrices et adhérentes et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences et sous l'autorité et le contrôle de son Conseil d'administration paritaire :

- de contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage,
- de participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2 dans leurs projets et politiques de formation,
- de collecter, recevoir et gérer :
  - les contributions conventionnelles et/ou volontaires, en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche,
  - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions,
- par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

#### **Article 4-2** **Missions**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les Commissions Paritaires Permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches qui le constituent, l'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches, des entreprises, et des salariés qui les composent.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches,
- assurer un service de proximité au bénéfice des TPME permettant d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance,
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, notamment des TPME, l'OPCO, au travers de ses implantations existantes, se fixera un objectif d'extension ayant pour mission d'appuyer les politiques transver-

---

sales et de branche et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux et les autres collectivités territoriales.

*L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :*

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi,
- des conventions cadre de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers

*Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :*

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

*Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit sous l'égide des branches professionnelles qui le constituent notamment des CPNE ou CPPNI*

## **Article 5**

### **Ressources de l'OPCO**

*Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources suivantes :*

- Les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur,
- Les contributions conventionnelles des entreprises confiées à l'OPCO par la branche, dans le respect de son champ d'intervention,
- Les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus par l'OPCO pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés,
- Les aides publiques et parapubliques que l'OPCO peut légalement percevoir,
- Et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet et les missions de l'OPCO.

## **Article 6**

### **Principes généraux de gouvernance de l'OPCO**

*La gouvernance de l'OPCO est paritaire à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place au sein de l'OPCO.*

*Les partenaires sociaux entendent par le terme paritaire les entités ou organes qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :*

- être à minima composé de deux collèges représentant les salariés d'une part et les employeurs d'autre part, peu importe le nombre des personnes qui les compose mais en nombre égal.

*La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :*

- Elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort,
- Elle prend en compte :
  - la volonté de garantir la représentation des branches fondatrices et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein du Conseil d'administration,
  - le poids respectif de chaque branche calculé sur la base de la masse salariale,
  - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés représentatives dans chaque branche, calculée sur la base de la représentativité.

*La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :*

- un Conseil d'administration paritaire,
- un bureau paritaire,
- une commission paritaire financière et de contrôle,
- des commissions paritaires projets et politiques de formation transversales visées à l'article 6-4

*des sections paritaires professionnelles de branche mises en place dans les conditions visées à l'article 6-5.*

*Dans le cas où une branche ou plusieurs branches adhèrent au présent accord à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, elle disposera d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée ou interbranches et pourra participer aux trois commis-*

---

sions paritaires projets et politiques de formation transversales selon les modalités prévues à l'article 6-4.

Les branches fondatrices s'engagent à préciser par avenant les conditions de participation de la nouvelle branche à la gouvernance de l'OPCO.

## **6-1**

### **Conseil d'administration paritaire**

#### **6-1-1**

##### **Composition et décisions**

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'Association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un Conseil d'administration paritaire composé de quarante (40) membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- Salariés (vingt (20) membres) et Employeurs (vingt (20) membres).

Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

##### **Collège Employeurs**

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire au plus tard le 21 décembre 2018 dispose d'un nombre de sièges et de voix. À la date de signature de l'accord, la répartition au regard des principes généraux de gouvernance visés ci-dessus, est fixée de la façon suivante :

- Répartition des sièges

- Travail Temporaire : 9 sièges

- Propreté et des services associés : 7 sièges

- Prévention Sécurité : 4 sièges

- Répartition des voix

- Travail Temporaire : 55 voix

- Propreté et des services associés : 30 voix

- Prévention Sécurité : 15 voix

##### **Collège Salariés**

Chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire au plus tard le 21 décembre 2018 dispose d'un nombre de sièges et de voix qui, au regard des principes de gouvernance visés ci-dessus, sont répartis de la façon suivante, à la date de signature de l'accord :

- Répartition des sièges et des voix

- 1 siège est attribué à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives,

- Les 4 sièges restants à pourvoir sont répartis selon la mesure de représentativité par branche consolidée au niveau de l'OPCO.

1 siège égale 1 voix

Ces répartitions pourraient être revues, le cas échéant, en cas de nouvelle signature avant le 21 décembre 2018.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour deux ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire, au maximum, un nombre égal de suppléant sera désigné par collège. Un suppléant par organisation syndicale de salariés toutes branches confondues (soit 6 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un Président, Un Vice-Président, un Trésorier et un Trésorier-adjoint, un Secrétaire et un Secrétaire-adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

Le Président est désigné alternativement tous les 2 ans dans et par le collège employeur ou dans et par le collège salarié. Le Vice-Président, le Trésorier et le Secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le Trésorier adjoint et le Secrétaire adjoint appartiennent au même collège que le Président.

Le Conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO (réunions, délibérations).

---

### **6-1-2 Pouvoirs et missions**

*Le Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.*

*Dans le cadre des objectifs et priorités définis par les Commissions Paritaires Permanentes (CPPNI et CPNEFP) et dans les conditions prévues par la loi, les règlements et les accords collectifs des branches, le Conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :*

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre (a mise en œuvre et en assurer le suivi,*
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires,*
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles,*
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats :*
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :*

- arrêter le budget et approuver les comptes de l'exercice clos,*
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles,*
- conclure la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) entre l'OPCO et l'État*
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes,*
- attribuer les délégations de signature, décider d'ester en justice, modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.*

### **6-2 Bureau paritaire**

*Sous la même mandature que le Conseil d'administration paritaire, il est constitué un Bureau paritaire composé de 12 membres titulaires au Conseil d'administration, répartis de la façon suivante :*

- le Président, le Vice-Président, le Trésorier, le Trésorier-adjoint, le Secrétaire et le Secrétaire adjoint,*
- trois membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.*

*Le Bureau paritaire prépare les réunions du Conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.*

### **6-3 Commission paritaire financière et de contrôle**

*Sous la même mandature que le Conseil d'administration paritaire, la commission paritaire financière et de contrôle est composée des Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier adjoint.*

*Elle est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO pour le compte du Conseil d'Administration. Elle est garante de la pertinence des processus de gestion et de leur application dans les conditions fixées dans les statuts de l'OPCO*

*Elle se réunit à minima 6 fois par an et autant que de besoin.*

### **6-4 Commissions paritaires projets et politiques de formation transversales**

*Les commissions paritaires projets et politiques de formation transversales suivantes sont notamment créées :*

- une commission alternance, demandeurs d'emploi, attractivité,*
- une commission mobilité professionnelle et certification,*
- une commission OPMQC, GPEC et évaluation.*

*Ces commissions se réunissent au moins 2 fois par an et autant que de besoin sur validation du Conseil d'administration.*

*Elles sont composées paritairement des administrateurs des branches signataires du présent accord et des branches y ayant adhéré dans la limite de 12 membres titulaires répartis en deux collèges, Collège Employeurs et Collège Salariés.*

---

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au Conseil d'administration pour décision.

## **6-5**

### **Sections paritaires professionnelles (SPP)**

Une section paritaire professionnelle est créée pour chaque branche signataire au présent accord ou adhérente à l'OPCO en lien avec la CPPNI ou la CPNEFP, qui ont un rôle majeur dans la construction et le pilotage de la politique insertion/emploi/formation/compétences de chacune des branches qui composent l'OPCO.

Les sections paritaires professionnelles composées de 24 membres maximum répartis en deux collèges, collège Employeurs et collège Salariés, sont constituées :

- prioritairement, par les administrateurs, titulaires ou suppléants qui siègent au Conseil d'administration de l'OPCO, représentant la branche concernée et à défaut des personnes qualifiées désignées par la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi année. Sur la base d'un plan de travail annuel, les SPP soumettent une périodicité de leurs réunions au Conseil d'administration.

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le Conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent notamment se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche,
- proposer les critères de prise en charge au Conseil d'administration,
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer,
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et s'assurer de leur potentiel intérêt pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires transversales.
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au Conseil d'Administration pour décision. Dans le respect des prérogatives de chaque instance, le Conseil d'Administration ne peut remettre en cause, les orientations des CPNE ou CPPNI

Les SPP établissent un règlement intérieur qui précise leurs spécificités et modalités de fonctionnement.

## **6-6**

### **Caractère bénévole des mandats exercés dans les instances de gouvernance et de direction**

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère bénévole des mandats exercés au sein du Conseil d'administration, du Bureau et des différentes sections et commissions constituées. Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'OPCO selon les conditions et limites fixées par le Conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

## **6-7**

### **Parité entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

## **Article 7**

### **Sections financières et gestion financière**

## **7-1**

### **Sections financières légales**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et



---

réglementaire.

## **7-2**

### **Sections financières conventionnelles et volontaires**

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche ainsi que des contributions versées librement par les entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

## **7-3**

### **Gestion des sections financières**

#### **7-3-1**

##### **Sections financières légales**

Le Conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le Conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

#### **7-3-2**

##### **Sections financières conventionnelles et volontaires**

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles et des versements volontaires - qui restent facultatives - font l'objet d'une comptabilité et d'un pilotage distincts du régime des sections financières légales :

- pour les contributions conventionnelles, le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche,
- pour les versements volontaires, la gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail, selon les règles définies par le Conseil d'administration.

## **7-4**

### **Gestion de ressources externes autres**

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

## **Article 8**

### **Validité**

Pour être valide, le présent accord doit recueillir au sein de chaque branche, l'accord des organisations syndicales représentant 30% des voix des salariés des entreprises de la branche. S'agissant des organisations patronales, l'accord doit être signé par au moins une organisation patronale représentative au sein de la branche concernée. Les règles d'opposition sont celles applicables aux accords de branche.

## **Article 9**

### **Force obligatoire**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions du 4<sup>ème</sup> paragraphe de l'article L. 2253-1 du Code du travail fixant les matières dans lesquelles un accord de branche prévaut une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

## **Article 10**

### **Entrée en vigueur, suivi, révision et dénonciation**

Le présent accord constitue un tout indivisible, fruit d'une négociation paritaire interbranches. Il entre en vigueur à sa date de signature et est subordonné à l'obtention de l'agrément d'opérateur de compétences par l'État. En cela, les parties signataires saisiront la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, afin d'obtenir l'agrément de l'OPCO constitué par le présent accord.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires. Il peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 11**

### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

---

**Article 12**  
**Dépôt et extension**

*Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions légales.*

**Reconversion ou promotion par alternance - PRO A**  
**Accord du 3 février 2022**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 2 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEP ;

SNPRO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

*Mod. par Avenant n° 1, 10 janv. 2023, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FEP ;

SNPRO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

**Préambule**

Face à l'épidémie de la covid-19, les professionnels du secteur ont joué un rôle de premier plan pour lutter contre la propagation du virus et permettre le plein usage des environnements de travail, des établissements de santé, des transports publics notamment. La crise sanitaire a révélé le caractère essentiel des acteurs de la propreté pour garantir la sécurité des personnes et permettre les conditions de la continuité de l'ensemble de l'économie et de la vie sociale.

Cette crise a mis également en exergue l'accélération des adaptations nécessaires liées aux mutations engendrées par la digitalisation ainsi que la transition énergétique et la prise en compte de l'environnement. Ces évolutions impactent l'activité des entreprises de propreté qui font face à de nouvelles attentes de leurs clients, elles mettent en lumière par conséquent des compétences et qualifications nouvelles attendues des salariés.

C'est pourquoi les parties signataires entendent favoriser la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour permettre aux entreprises de propreté et à leurs salariés d'intégrer ces nouveaux défis en facilitant le maintien dans l'emploi des salariés, en renforçant leurs compétences et qualifications en accompagnant leur évolution professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans les priorités de la Branche définies dans l'avenant n° 19 du 26 mai 2021 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 qui modifie l'article 5 de la CCN «Formation, compétences et emploi» étendu par Arrêté du 27 décembre 2021 du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion et notamment l'égalité femme-homme dans l'accès à la formation.

**Article 1**  
**Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

— une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;

et/ou

— une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01 A

---

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :  
— la désinfection, la désinsectisation et la dératisation  
— le ramonage.

## **Article 2**

### **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail par les entreprises des propreté et services associés au bénéfice de leurs salariés.

## **Article 3**

### **Salariés concernés**

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les parties signataires rappellent que, pour la branche de la Propreté et des services associés qui est une branche d'accueil et d'insertion, le dispositif Pro-A est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.
- aux salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport

Sauf assouplissement prévu par ordonnance et/ou texte législatif, la reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Le salarié en Pro-A bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé selon les conditions législatives et réglementaires.

## **Article 4**

### **Certifications éligibles**

#### **4.1**

#### **Liste des certifications éligibles**

En réponse aux nouveaux enjeux auxquels sont confrontés les entreprises de propreté et de services associés et leurs salariés, les parties signataires définissent les certifications éligibles à la Pro-A en annexe I du présent accord.

Elles rappellent que la reconversion ou promotion par alternance peut également permettre aux salariés :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) ainsi que CléA contextualisé propreté ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences relatif aux usages du numérique (certificat CléA numérique) ;
- de valider les acquis de l'expérience en vue notamment de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

#### **4.2**

#### **Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des compétences**

Les parties signataires indiquent que la liste des certifications visées à l'annexe I a été établie suite aux études de la branche :

- étude Diag'activ «Impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur les besoins en emploi et compétences pour la branche Propreté» dans le cadre d'un appel à projet de la DGEFP pour des diagnostics-actions à l'attention des branches (mai 2021),
- étude concernant le suivi des cohortes 2018 -2019 des CQP AMC, AERP et chef d'équipe (novembre 2020)
- à l'étude prospective sur l'évolution des emplois, métiers et compétences dans les entreprises de propreté (mars 2019)

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent aux problématiques que le secteur connaît sur les métiers en tension et cœur de métiers. Elles constituent l'une des réponses aux enjeux de

---

mutation de l'activité, aux risques d'obsolescence des compétences et besoin en emploi de la branche et l'évolution professionnelle des salariés.

## **Article 5** **Organisation de la Pro-A**

Les parties signataires souhaitent que les parcours de formation répondent aux besoins des apprenants. Aussi ils demandent que chaque parcours de formation fasse l'objet d'un positionnement en amont systématique, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en relation avec les qualifications recherchées.

Conformément à l'article L. 6324-6, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En application des dispositions législatives et réglementaire du code du travail, lorsque le contrat de travail visé à l'article L. 6324-6 du code du travail est rompu sans que le salarié en soit à l'initiative, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'opérateur de compétences pour une durée maximale de 6 mois pour une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail. Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la CPNEFP Propreté pour qu'ils proposent à l'Opérateur de compétences les modalités de continuation et de financement des enseignements par l'opérateur de compétences.

Une CCPNI - article 7 transfert conventionnel - se réunira sur le sujet de la continuité du contrat de travail.

## **Article 6** **Durée de la Pro-A**

*Mod. par Avenant n° 1, 10 janv. 2023, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEP ;*

*SNPRO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFTD ;*

*FNPD CGT ;*

*FEETS FO.*

La reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les modalités et la durée prévues par les textes légaux et réglementaires, à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de la validation des acquis de l'expérience pour lesquelles cette durée n'est pas applicable. En conséquence, pour ces deux dispositifs, la durée de la Pro-A peut être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois sans que le salarié soit tenu par un contingent minimal d'heures de formation de connaissance et de compétences pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.

En application du décret, et à l'identique des contrats de professionnalisation, (Avenant n° 1, 10 janv. 2023, étendu : les termes «et à l'identique des contrats de professionnalisation» sont supprimés), les parties signataires conviennent que Pro A :

- peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les salariés jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» ou le socle de connaissances et de compétences CléA ;
- peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus à la date de la conclusion de l'avenant ;
- peut avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessite,
- (Point précédent remplacé par Avenant n° 1, 10 janv. 2023, étendu) peut avoir une durée supérieure à 12 mois pour la préparation des CQP/TFP pour les salariés sans diplôme ou avec un diplôme inférieur au niveau 4.

---

## **Article 7**

### **Durée de la formation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du dispositif Pro-A respectent les modalités définies par les textes légaux et réglementaires

Les parties signataires conviennent que la durée des actions peut aller au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A pour les bénéficiaires suivants :

- Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de «Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté» ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- Pour la préparation d'un titre, d'un CQP(*terme exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 2 juill.*) ou d'un TFP ;

## **Article 8**

### **Prise en charge de la Pro-A**

La Pro-A est un dispositif qui peut s'inscrire dans une démarche globale de formation dans l'entreprise avec conformément aux dispositions législatives et réglementaires, une prise en charge des frais par l'opérateur de compétences de la branche des entreprises de propreté et services associés.

L'opérateur de compétence devra tenir compte de l'ensemble des dispositifs financiers susceptibles d'être mobilisés pour le financement de la ProA.

### **8.1**

#### **Nature des frais pris en charge par l'opérateur de compétences**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération du salarié et charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés

### **8.2**

#### **Détermination des niveaux de prise en charge**

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la CPNEFP Propreté pour qu'ils proposent à l'opérateur de compétences de la branche la prise en charge de :

- tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement, sur la base de montants forfaitaires ;
- la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

Il est rappelé que le financement de Pro A par France compétence, via l'opérateur de compétence, en application du second alinéa de l'article R. 6123-31, aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance est versée dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en fonction, notamment, de leurs coûts moyens observés et de majorations liées à des publics prioritaires, pris après avis de France compétences.

## **Article 9**

### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Néanmoins, les parties signataires conviennent que :

- que les dépenses exposées par les entreprises de propreté et de service associés de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus à l'article 7 du présent accord peuvent être financées par l'opérateur de compétences au titre des fonds affectés au plan de développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.
- que les dépenses exposées par les entreprises de propreté et de service associés de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus à l'article 7 du présent accord peuvent être financées par l'opérateur de compétences au titre des fonds de la contribution conventionnelle.

---

## **Article 10**

### **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## **Article 11**

### **Suivi de l'accord et de son annexe**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la CPNEFP propreté.

Cet accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

L'annexe pourra être révisée notamment en fonction des besoins et certifications de la branche conformément aux dispositions légales.

## **Article 12**

### **Révision et dénonciation**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord et son annexe pourront être révisés ou dénoncés dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 13**

### **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord et son annexe feront l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 14**

### **Durée et Extension de l'accord**

Le présent accord et son annexe est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et son annexe dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## **Annexe I - Liste des certifications professionnelles éligibles en date du 3 février 2022**

### **Présentation du secteur**

Le secteur de la propreté est un acteur du développement des services dans l'économie avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 16 milliards d'euros. Émergeant à partir des années 1970, le secteur ne cesse de croître jusqu'à représenter plus d'un demi-million d'emplois (558 374 en 2019). Ces dix dernières années, l'emploi dans le secteur a augmenté de 88 835 emplois nets, représentant une hausse de plus de 20 %.

L'étude Diag'activ portant sur les impacts de la crise sanitaire a démontré que les entreprises de la branche ont été durement touchées par la crise mais ont su saisir des opportunités nouvelles créées par le contexte sanitaire.

L'impact de la crise sur le chiffre d'affaires des entreprises en 2020 est différencié selon la typologie des entreprises. En 2021, les perspectives en matière d'évolution des effectifs sont plutôt positives au sein de la branche en effet l'emploi devrait retrouver son niveau d'avant la crise au cours de l'année 2021.

560 000 salariés, au sein des près de 14 000 entreprises (dernières données INSEE) du secteur, à majorité des PME, œuvrent chaque jour en proximité pour rendre possible la vie sociale et assurer l'ensemble des activités économiques. Leur action est essentielle puisqu'ils assurent les conditions d'hygiène indispensables pour permettre toute activité professionnelle, sociale, de mobilité, de santé etc.

D'autant plus révélés par cette crise sanitaire, les salariés de la profession constituent un maillon essentiel en contribuant à préserver l'hygiène et la salubrité des lieux privés et publics et la santé des personnes. La présence des entreprises de propreté, dans tous les lieux de vie, leur rôle intégrateur, les enjeux en termes d'hygiène publique, de santé donnent à ce secteur une dimension stratégique. Il est à noter que le secteur de la propreté est un secteur en difficulté structurelle de recrutement, c'est pourquoi des démarches ont été engagées auprès des clients afin de rendre le secteur plus attractif : notamment demande de travail en journée et en continu afin de permettre aux salariés d'avoir des horaires de travail non décalés et des contrats avec un temps de travail plus important, demande que la prestation de service soit reconnue au juste prix pour permettre de mieux rémunérer les salariés.

La répartition du chiffre d'affaires par secteur est la suivante : bureaux : 36 % - immeubles : 21 % - industrie : 12 % - commerces : 9 % - santé : 6 % - Scolaire : 5 % - hôtellerie : 3 % - transport : 3 % - autres : 5 %

Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 90 % des entreprises du secteur mais 22 % des salariés. Les entreprises de plus de 250 salariés emploient 57 % des salariés du secteur.

---

48 % des salariés travaillent dans plusieurs entreprises mais les emplois sont stables avec 81 % de CDI.

90 % des effectifs sont des agents de service ; 7 % relèvent de l'encadrement d'exploitation ; 2 % du personnel administratif et 1 % des cadres

L'âge médian des salariés du secteur est de 45 ans. La population active dans le secteur est relativement plus âgée que celle de l'ensemble des secteurs. 20 % des salariés de la propreté ont 55 ans ou plus.

L'emploi de salariés de nationalité étrangère dans le secteur de la propreté est supérieur à la moyenne. En effet, 24 % des salariés de la propreté sont de nationalité étrangère, contre 6 % tous secteurs confondus. Ceci confirme la fonction d'intégration et d'insertion du secteur de la propreté via l'emploi et la formation.

Les enjeux pour le secteur de la propreté au regard des mutations et risques d'obsolescence des compétences

La branche de la propreté, secteur à forte intensité de main d'œuvre, joue un rôle majeur en matière d'emploi et d'intégration sociale, la moitié des salariés n'ont pas de diplôme de formation initiale. Par conséquent l'obtention d'une certification est indispensable pour leur permettre de sécuriser leurs parcours professionnels.

L'intégration du développement durable dans le cadre de la transition écologique amène à des changements de pratiques : vigilance sur les contenus des produits, technique d'utilisation avec objectif d'économie, technique alternative à l'utilisation des produits traditionnels.

L'introduction croissante de nouvelles technologies dont le numérique ne doit pas se faire au détriment de l'emploi et de l'insertion professionnelle mais doit permettre d'améliorer les conditions de travail. Cela nécessite par exemple une acculturation au numérique, de nouvelles compétences et qualifications (capacités de maintenance, programmation...)

Pour que ces évolutions soient synonymes de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

C'est pourquoi, la branche souhaite ouvrir à la «Pro-A» une liste de certifications comprenant des certifications de qualification professionnelle, des Titres à finalité professionnelle et un titre professionnel.

Les certifications professionnelles éligibles à Pro A

Les parties signataires rappellent que les certifications de la profession ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance essentiel dans la Branche de la propreté. En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, de l'effet mécanique du transfert conventionnel, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail grâce aux compétences acquises.

Depuis la création des CQP/TFP dans la profession, environ 32 000 candidats ont obtenu leur certification.

Sur l'ensemble des CQP depuis le début de la démarche, 52 % des candidats sont des salariés en poste.

En 2018, 52 % des candidats au CQP AMC étaient en emploi, 65 % pour les candidats au CQP AERP

En 2020, 81 % des candidats au CQP chef d'équipe sont des salariés, 77 % pour le CQP chef de site et 93 % pour le responsable de secteur ; sur ces métiers, ce sont donc essentiellement des salariés déjà en poste qui souhaitent évoluer vers des fonctions à responsabilité managériale

L'étude sur le suivi des cohortes 2018 et 2019 des CQP AMC, AERP et chef d'équipe a démontré que plus d'un an après l'obtention de leur CQP, plus de 70 % des certifiés sont toujours dans la même entreprise, 22 % ont changé d'entreprise mais sont toujours dans le secteur de la propreté

Une majorité de certifiés déclarent plusieurs types d'impact positifs, en premier lieu l'augmentation de compétences dans l'exercice dans les missions, l'efficacité dans le travail et des gains en autonomie.

Certificat de qualification professionnelle de la Branche Propreté

CQP Agent machiniste classique en propreté

CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté

CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur

CQP Chef d'Équipe en propreté

CQP Agent de Maintenance Multitechnique Immobilière

CQP Chef d'équipe en Maintenance Multitechnique Immobilière et en propreté

CQP Chef de site

CQP Responsable de secteur

Titre à finalité professionnelle de la Branche Propreté

Titre Agent machiniste en propreté

---

Titre Agent d'entretien et rénovation en propreté  
Titre Chef d'Équipe en propreté  
Titre Responsable développement hygiène propreté et services  
Titre professionnel  
Titre Professionnel - Agent de Propreté et d'Hygiène