



NOS

33

POUR

2020

SOLUTIONS

ENJEUX &
PROPOSITIONS

LA PROPRETÉ, UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE
INNOVANTE ET RESPONSABLE



Affirmer le rôle et la place des acteurs économiques et des branches dans la gouvernance et le financement de la formation

- 1. Placer les branches comme actrices majeures des politiques de l'emploi, de la formation des salariés et de l'insertion des jeunes et adultes :**
 - Développer les parcours d'orientation à l'emploi intégrant des dispositifs d'acquisition de compétences clés particulièrement pour favoriser l'alternance durable.
 - Donner aux branches la maîtrise de la politique de certification professionnelle adaptée aux attentes et besoins des salariés et des entreprises, en complément des titres et diplômes en leur redonnant, à nouveau, la totale légitimité et en allégeant le dispositif d'inscription au répertoire national des certificats professionnels (RNCP).
 - Permettre aux salariés ou futurs salariés de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et le maintien à l'emploi en leur proposant un parcours de formation adapté en temps et en apports de connaissances ou de compétences se centrant sur leurs besoins (et en sortant d'un minimum d'heures imposé notamment pour la ProA).
 - Prendre systématiquement en compte les propositions portées par les branches dans la définition des cartes territoriales des formations.
- 2. Favoriser le rapprochement école-entreprise** d'une part, en permettant aux professionnels d'intervenir auprès des élèves dès le collège et d'autre part, en intégrant à la formation initiale et continue des enseignants des modules spécifiques sur l'activité des entreprises.
- 3. Soutenir les dispositifs courts d'accès à la qualification** élaborés par les branches et faciliter les passerelles avec les titres et diplômes existants.

Accompagner les salariés dans l'acquisition de compétences, développer leur appétence à la formation et en faciliter l'accès

- 4. Encourager l'employeur à soutenir ses salariés dans la mobilisation de leur CPF :** sécuriser le co-investissement de l'entreprise en considérant que toute initiative de l'employeur en faveur de la réalisation du projet du salarié est un abondement (adaptation de l'organisation du travail, autorisation d'absence de l'employeur...) particulièrement dans le cadre du bilan formation à 6 ans.
- 5. Aménager l'entretien professionnel dans les secteurs à transfert conventionnel,** pour permettre l'appréciation de l'ancienneté à compter de la date du transfert que ce soit pour l'entretien professionnel ou le bilan à 6 ans.

Prendre en compte les spécificités liées au dispositif de garantie d'emploi et au multi-emplois dans le bilan formation à 6 ans

- 6. Reconnaître dans le cadre du multi-emplois, la co-implication de chacun des employeurs,** qu'il soit initiateur de l'action de formation, ou contributeur, par l'aménagement de l'organisation du travail du salarié (l'employeur participe à la mise en œuvre de la formation d'un même salarié, et peut donc la valoriser dans le cadre du bilan de formation à 6 ans).

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

- 7. Faciliter l'application effective des lois et règlements :** reporter l'entrée en vigueur d'une loi dont les décrets d'application ne sont pas parus au Journal Officiel.
- 8. Demander au gouvernement d'accélérer la publication des arrêtés d'extension des accords collectifs** des branches dont les délais sont excessifs.
- 9. Améliorer le dialogue social en réaménageant le seuil social de 50** (le porter à 100) pour renforcer les aménagements opérés dans la loi PACTE.
- 10. Réviser la méthodologie applicable à l'égalité salariale,** non adaptée aux branches à transfert conventionnel connaissant un turn-over structurel des effectifs, et qui constitue une charge administrative supplémentaire pour les PME (- de 250 salariés). Cet outil doit intégrer les critères objectivant les différences de rémunérations.
- 11. Sécuriser les règles et stabiliser la norme sociale afin de la rendre applicable à toutes les entreprises** (mettre en place la commission de refondation dédiée, prévue par la loi Travail 2016 mais supprimée par la réforme de 2017).
- 12. En cas de refus par le salarié de son transfert conventionnel (exercice du droit d'option retenu par la jurisprudence), sécuriser le motif de licenciement effectué par l'entreprise de propriété sortante si impossibilité de le reclasser.**
- 13. Admettre dans l'attribution des activités sociales et culturelles par le CSE,** une modulation des prestations en fonction du temps de travail .
- 14. S'assurer que les réformes de la santé au travail et des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) n'engendrent pas de coût supplémentaire** pour l'entreprise, mais une nécessaire amélioration des services.
- 15. Faire confirmer légalement la circulaire DGT** et la jurisprudence qui ont acté que la cotisation au SSTI doit être calculée «per capita» en équivalent temps plein (ETP).
- 16. Adapter la médecine du travail :** légaliser la mutualisation du suivi médical du salarié.
- 17. Revoir la procédure de recours contre les avis médicaux** qui, telle que réformée en 2016 et non ajustée en 2017, est devenue dissuasive pour les employeurs : problème des avis d'aptitude avec préconisations médicales qui deviennent des aptitudes avec réserves impraticables pour les entreprises.

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

18. **Maintenir sur la durée** le niveau des politiques d'allègements de charges, dispositifs efficaces qui permettent de préserver le potentiel économique de l'entreprise, de créer et de sauvegarder des emplois (Réduction générale des cotisations - DFS).
19. **Ne pas remettre en cause les accords de branche sur l'assurance chômage.** En effet, les partenaires sociaux de la branche ont signé après un diagnostic approfondi, un accord de modération du recours aux contrats courts conformément à l'ANI de 2018.
20. **Respecter l'aménagement de la trajectoire de baisse du taux normal de l'impôt sur les sociétés (IS)** sur les entreprises et conserver le taux réduit d'impôt de 15% spécifique aux PME.

NOS SOLUTIONS POUR ADOPTER UNE NOUVELLE APPROCHE DES MARCHÉS PUBLICS (achat-proprete.com)

21. **Soutenir un achat efficace et responsable des services de propreté** en considérant toutes les dimensions de valeur apportées par la prestation; établissant dans les critères d'évaluation des offres un critère qualité supérieur ou égal à 60% en sélectionnant l'offre la plus équilibrée en adéquation avec les exigences de qualité attendues.
22. **Différencier les modalités d'achat de services** (qui impliquent du personnel dédié), des achats de fournitures et utiliser des formules de révision des prix compatibles avec la structure des prix de revient des entreprises prestataires.
23. **Réviser à la baisse les seuils de capacité financière des entreprises des appels d'offres**, détecter et écarter systématiquement les offres anormalement basses lorsque les justificatifs apportés attestent d'un prix irréaliste, privilégier les groupements conjoints et momentanés d'entreprises (sans caractère solidaire).
24. **Contractualiser les aspects sociaux des marchés** avec la branche pour les mettre en cohérence avec les spécificités du secteur, en particulier le transfert conventionnel, et les horaires des prestations.
25. **Réserver les clauses sociales aux nouveaux marchés et aux marchés en extension.** Pour les renouvellements de marchés, exclure de ces clauses les lots concernés par le transfert conventionnel de personnel.
26. Dans les marchés publics, **indiquer dès la parution de l'appel d'offres, le montant estimé du marché et les informations obligatoires relatives au transfert de personnel**, puis respecter l'obligation de publication des avis d'attribution.

NOS SOLUTIONS POUR DÉVELOPPER DES POLITIQUES RSE EXEMPLAIRES

27. **Intégrer les enjeux RSE lors de la conception et de la rénovation des bâtiments en :**
 - facilitant les prestations de nettoyage (local technique dédié, prises électriques et points d'eau adaptés, éclairage, conception, accessibilité...);
 - considérant la dimension Santé & Sécurité au Travail pour les agents de service (prévention des troubles musculosquelettiques notamment);
 - tenant compte de l'impact environnemental lié à l'entretien lors du choix des matériaux utilisés et en prévoyant des systèmes d'aération adaptés.
28. **Soutenir les dispositifs d'accompagnement et de financement, en particulier des PME**, indispensables aux secteurs à forte intensité de main d'œuvre de premier niveau de qualification pour permettre aux entreprises et salariés de s'approprier les enjeux et les outils nécessaires à l'évolution des modèles économiques et organisationnels notamment liés à la transformation numérique.
29. **Rationaliser et simplifier l'évaluation des entreprises en matière de RSE** (référentiels, notations, questionnaires...) dans les appels d'offres. Par extension, lorsque l'entreprise propose une évaluation de sa maturité RSE délivrée par un tiers indépendant, considérer celle-ci commeposable.
30. **Tenir compte des enjeux et des impacts** les plus significatifs des entreprises de propreté (notamment sur les questions sociales et environnementales) dans les critères RSE introduits sur les marchés privés/publics.
31. **Favoriser la mise en place du travail en journée et en continu** lorsque cela est possible par l'instauration de conditions favorables à ce mode d'organisation (formation et communication en direction des usagers, etc.) en concertation entre prestataire et client et conformément à la clause proposée par la Fédération.
32. **Maintenir le taux d'emploi de travailleurs handicapés à 6%** sans augmentation d'ici 5 ans ni extension aux entreprises de moins de 20 salariés alors que les nouvelles modalités de calcul des effectifs, le passage d'établissement à entreprise et la sous-traitance venant en déduction de la contribution entraînent déjà une baisse mécanique du taux d'emploi.
33. **Choisir le mieux-disant en termes d'innovation** technique, numérique, environnementale et organisationnelle : considérer l'agilité dans les processus techniques et informatiques employés pour assurer une prestation au plus près des besoins réels des clients et ne pas limiter l'innovation au recours à de nouveaux produits et matériels.

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés

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

www.monde-proprete.com

