

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 1810. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1051480M
IDCC : 1810

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la propriété et des services associés souhaitent créer, par le présent accord, 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 choc démographique, le développement des services associés, le développement durable, un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié, et d'en favoriser l'évolution professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et fidéliser les salariés, et notamment permettre aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
- mieux qualifier les salariés et favoriser leur évolution professionnelle ; ainsi, ils s'engagent à poursuivre le développement des CQP à un rythme de 2 000 par an ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondant 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 l'OPCA désigné par la branche, l'organisme certificateur, l'INHNI et le FARE ;

- disposer d'un système de certification professionnelle de branche 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, ouvert vers l'extérieur pour favoriser les mobilités professionnelles et l'employabilité, et enfin piloté par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent accord.

Les partenaires sociaux 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.

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet accord.

Considérant l'accord de branche du 25 octobre 2004 et son préambule ci-dessus défini, il est considéré par les partenaires sociaux qu'il est nécessaire d'adapter l'accord collectif susvisé sur la formation professionnelle tout au long de la vie du fait des évolutions législatives (loi Borloo du 17 janvier 2005 et loi du 25 novembre 2009) et des accords interprofessionnels intervenus depuis 5 ans (notamment du 11 janvier 2008 et du 7 janvier 2009).

Ledit accord doit donc être révisé. Considérant que l'ensemble du texte préexistant est impacté par des modifications, les parties décident de rédiger un nouvel accord qui annule et remplace l'accord du 25 octobre 2004.

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 :

- une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF sous le code 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 96.01A.

Sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ainsi que le ramonage.

TITRE I^{ER}

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE, UN MOYEN DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE I^{ER}

CERTIFICATS DÉLIVRÉS PAR LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

La certification professionnelle au sein de la branche se définit par l'existence de la filière de CQP Propreté actuelle (6 CQP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP, la rénovation des CQP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la propreté. L'observatoire des métiers et qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la propreté.

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 partenaires sociaux considèrent que le développement des certificats auprès des salariés est un axe clé de la professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

Article 1^{er}

Filière de CQP existante

La filière actuelle est constituée des CQP suivants :

- CQP Agent machiniste classique (AMC) ;
- CQP Agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ;
- CQP Chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- CQP Laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV)
- CQP Agent en maintenance multitechnique immobilière (AMI) ;

- CQP Chef d'équipe en propreté et en maintenance multitechnique immobilière (CEPMI).

La CPNEFP du 8 avril 2003 a positionné chaque CQP dans la grille de classification de la convention collective de la propreté :

- AS3 avec le CQP Agent machiniste classique (AMC) ;
- AQS1 avec le CQP Agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP Agent en maintenance multitechnique immobilière (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP Laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV) ;
- CE1 avec le CQP Chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- CE2 avec le CQP Chef d'équipe en propreté et en maintenance multitechnique immobilière (CEPMI).

Article 2

Cadre de référence des CQP

Les CQP de la propreté de la filière actuelle sont structurés avec 5 ou 6 pôles de compétences, selon les CQP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire.

Trois types de référentiels structurent leur contenu. Il s'agit, d'une part, du référentiel d'activités qui explicite chacun des pôles de compétences, d'autre part, du référentiel de qualification qui décrit les capacités à mobiliser et, enfin, du référentiel de certification qui définit des critères d'appréciation obligatoires ou facultatifs.

Les CQP 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 Agent machiniste classique peut s'orienter vers le CQP Chef d'équipe en propreté ou vers le CQP Agent d'entretien et de rénovation en propreté. Il pourra bénéficier de parcours plus courts dans les deux propositions d'orientation CQP, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Article 3

Accès à la certification de la propreté

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche propreté ont pour objet d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences professionnelles. Ainsi, son accès s'envisage soit par la validation des acquis de l'expérience de toute personne ayant acquis un minimum de 3 années d'expérience dans l'emploi correspondant au CQP visé, soit par un parcours de formation dont l'alternance garantit la mise en œuvre des acquis de formation en situation de travail.

Dans la perspective de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés quel que soit le lieu d'exercice du métier, l'accès aux CQP

de la propriété est ouvert à tout salarié pouvant y accéder, y compris les salariés ne relevant pas du champ d'application du présent accord.

Pour les autres publics, notamment pour les demandeurs d'emplois les conditions d'accès aux CQP seront définies par la CPNEFP.

De même, les conditions d'accès aux autres certifications professionnelles que les CQP seront définies par la CPNEFP.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves est instauré pour chaque personne candidate aux CQP de la propriété.

Article 4

Financement des CQP

Dans la branche propriété, lorsque l'accès à un CQP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective, son financement se réalise par l'employeur dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par la branche (période de professionnalisation, DIF prioritaire, contrat de professionnalisation) et/ou du plan de formation de l'entreprise.

Hors branche propriété, lorsque l'accès à un CQP 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.

Article 5

Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP

L'évaluation 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 dossier de validation est évalué selon les mêmes modalités auxquelles s'ajoute un entretien entre le candidat et la commission d'évaluation.

Les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP. Le jury délivre tout ou partie du diplôme. Dans le cas d'une validation partielle, le candidat conserve le bénéfice des pôles acquis pendant 5 ans, à compter de la date de la délivrance.

Article 6

Recours à 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 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 à 4 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

Article 7

Création d'un certificat spécifique relatif à la maîtrise des compétences clés de la propreté

Les partenaires sociaux se sont engagés depuis une dizaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la « maîtrise des écrits professionnels », dont l'objet est 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.

C'est pourquoi, la CPNEFP a lancé des travaux, en mars 2010, pour élargir l'actuel dispositif de « maîtrise des écrits professionnels » aux savoirs de base généraux et appliqués aux activités de la propreté, en s'appuyant sur le référentiel des compétences clés proposé par l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Le dispositif de la branche de « maîtrise des écrits professionnels » s'élargit à la « maîtrise des compétences clés de la propreté », et vise à sortir les personnes d'une situation d'illettrisme, afin de sécuriser leur parcours professionnel. Le premier dispositif, la « maîtrise des écrits professionnels », n'a jamais constitué un prérequis, il en sera de même pour le dispositif ainsi élargi, que ce soit pour l'accès aux métiers de la propreté ou pour l'accès aux CQP.

Afin de donner à ce dispositif une meilleure lisibilité auprès des financeurs publics pour faciliter l'accès à des fonds complémentaires, les partenaires sociaux souhaitent créer un certificat le validant. Ils confient à la CPNEFP le soin de concevoir et de piloter la mise en œuvre de ce certificat.

CHAPITRE II

PASSERELLES AVEC LES AUTRES CERTIFICATIONS

Article 8

Passerelles avec les autres certificateurs

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, des passerelles existent pour 5 ans (arrêté ministériel du 2 février 2010) entre deux CQP de la propreté « agent machiniste classique » et « agent en entretien et rénovation de la propreté » et le titre professionnel du ministère de l'emploi « agent propreté hygiène ».

En référence à l'arrêté cité dans le précédent alinéa, les équivalences ou dispenses seront obtenues :

- pour l'obtention du titre professionnel : en formulant une demande auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les cas suivants :
 - le titulaire des deux CQP « agent machiniste classique » et « agent d'entretien et de rénovation en propreté obtiendra le titre professionnel « agent propreté hygiène » ;
 - le titulaire du CQP « agent machiniste classique » obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) « réaliser une prestation de service d'entretien manuel adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation » ;
 - le titulaire du CQP « 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 service d'entretien mécanisé et/ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation » ;
- pour l'obtention des CQP : 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 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 inscrits actuellement au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit en conformité réglementaire définie par les arrêtés ministériels du 14 janvier 2010 (inscription des CQP au RNCP) et du 2 février 2010 (passerelles avec le titre professionnel). Dans le cas où il interviendrait un changement de quelque nature qu'elle soit au sein des référentiels concernés, les passerelles ainsi définies ne pourront plus s'appliquer.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l'élaboration de passerelles entre les CQP Propreté et le CAP Maintenance et hygiène des locaux. Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

Article 9

Permettre l'accès aux CQP de la branche aux apprentis des CFA propreté

Depuis 2007 et dans les sept CFA Propreté, la branche permet aux apprentis de passer un CQP 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. Ce dispositif a été financé jusqu'alors en dehors des fonds de la formation professionnelle.

Dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009, dans son article 34, la branche propose de pérenniser sa pratique actuelle pour les apprentis des CFA Propreté et ouvre cette possibilité à titre expérimental à des apprentis issus d'autres centres de formation d'apprentis, dans les territoires non couverts par l'offre des CFA Propreté sous la réserve d'un cofinancement public, par la taxe d'apprentissage notamment. Cette expérimentation se déroulera jusqu'en juin 2011. Une évaluation de l'expérimentation sera réalisée.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP Propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

CHAPITRE III

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 partenaires sociaux affirment la place de la branche en tant qu'instance certificatrice, en créant un organisme certificateur de la propreté.

Article 10

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 nouvelle 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 tout 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 propre ;
- 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 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.

Article 11

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 sera constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur seront définis ultérieurement par les partenaires sociaux de la propreté à l'occasion d'une séance de négociation, qui se tiendra dans un délai de 3 mois au plus tard après la signature du présent accord.

Les statuts reprendront les éléments du présent accord concernant notamment les missions et la composition de son conseil d'administration, ainsi que sa gouvernance placée sous l'égide de la CPNEFP.

Article 12

Missions de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur de la propreté a deux grands champs d'actions.

1. 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, agissant en tant que jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (composée de deux évaluateurs, dont un professionnel) ;
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance des CQP par la CPNEFP ou de toute autre certification professionnelle de la propriété ou en vue des recours éventuels ;
- pour garantir la qualité des épreuves de certification, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation assurant les meilleures conditions de mise en place des évaluations CQP. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure sera établie et formalisée par l'organisme certificateur ;
- l'inscription des certifications de la branche au RNCP conformément aux avis de la CPNEFP ;
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires.

2. Lorsqu'il le juge opportun 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 des qualifications de la propriété.
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation 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 avec l'OPCA désigné par la branche les travaux d'ingénierie nécessaires.

Article 13

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 Propriété. 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 via l'OPCA désigné par la branche, ou 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.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais de la commission d'évaluation, agissant en tant que jury d'examen ou de VAE.

Leur financement est assuré sur les fonds de professionnalisation à hauteur de 50 %.

Si le parcours CQP est financé en totalité sur le plan de formation, les droits d'inscription devront être pris en charge par le plan de formation en totalité.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

TITRE II

MOYENS DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Considérant la loi du 18 janvier 2005 et l'article 9 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la branche propose des moyens aux entreprises afin qu'elles développent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et en particulier des orientations et des outils aux entreprises de moins de 300 salariés.

CHAPITRE IV

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA PROPRIÉTÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

Article 14

Observatoire des métiers et des qualifications

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 partenaires sociaux 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.

Il fournit des données permettant notamment de :

- définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation, prenant en compte la dimension prévisionnelle des emplois et compétences ;
- définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- assurer une veille sur les situations comparées hommes/femmes.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'observatoire décide :

1. De définir le programme de travail annuel :

- réaliser ou faire réaliser des études de toute nature sur les métiers et les qualifications ;
- garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;

2. Etablir les lettres de missions permettant à l'OPCA désigné par la branche de réaliser ou faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et, d'y affecter les moyens humains nécessaires ;

3. Faire réaliser, le cas échéant, des études, enquêtes auprès d'organismes compétents choisis par elle ;

4. Assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;

5. Collecter les données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

La CPNEFP se réunit en comité de pilotage de l'observatoire au moins une fois par an.

CHAPITRE V

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 selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

Article 15

Promouvoir, actualiser et enrichir le répertoire des compétences

1. Le répertoire des compétences de la propreté est un outil construit qui liste l'ensemble des compétences du secteur de la propreté de manière classée et structurée, afin de permettre à l'entreprise la construction de son propre répertoire des compétences et des emplois. Il est accompagné d'un livret qui permet de guider l'entreprise pour la construction de fiches emplois en associant les compétences requises, l'identification de ses besoins futurs à court ou moyen terme et la construction d'un plan de progrès, notamment.

Il est rappelé que cet instrument a servi de base à la rédaction des référentiels d'activités et de compétences des certificats de qualification professionnelle de la propreté.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre et d'amplifier la diffusion de cet outil auprès des entreprises et des salariés, d'enrichir l'outil en y intégrant les référentiels d'activités et de compétences des CQP actuels, et enfin sa mise en ligne sur le site Internet de l'OPCA désigné par la branche.

2. 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, quelles que soient leur taille et leur implantation. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer dans le répertoire des compétences un outil simple de diagnostic, qui devra aider les entreprises à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d'identifier les besoins en formation qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Article 16

Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de GPEC centrée sur le développement de la formation

Dans le cadre des nouvelles missions définies par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, relatives à l'accompagnement des PME à la GPEC, celle-ci est envisagée sous l'angle de l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, à la définition des besoins collectifs et individuels, principalement en termes de formation, au regard de la stratégie de l'entreprise. Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés, et en particulier les CQP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme.

Pour ce faire, l'OPCA désigné par la branche pourra participer au financement d'un accompagnement à la mise en place du diagnostic du répertoire des compétences de la branche prévu à l'article 15 pour les PME et les TPE.

Cet accompagnement s'entend comme une prestation réalisée par un prestataire extérieur, sous la forme d'actions collectives ou semi-collectives. En outre, cette prestation devra systématiquement donner lieu à l'élaboration concrète d'un plan de formation.

Cet accompagnement aura une durée de 3 jours maximum. Le coût, sera pris en charge par l'OPCA désigné par la branche sur les fonds de professionnalisation à hauteur de maximum 50 % du coût et dans la limite maximum de 1,5 % des fonds de professionnalisation. L'OPCA désigné par la branche recherchera des fonds complémentaires afin d'abonder les enveloppes financières consacrées à ce dispositif et ainsi en assurer un plus grand déploiement auprès des PME. L'entreprise apportera la contribution manquante sur les fonds du plan de formation.

Au terme de l'accompagnement, les conseillers de l'OPCA désigné par la branche aideront l'entreprise à la mise en œuvre des projets de formation ainsi identifiés, notamment sur le plan financier.

Par ailleurs, des ateliers « ressources humaines » pourront être proposés aux entreprises pour leur permettre, à titre d'exemple, de définir les emplois, d'optimiser l'organisation des missions de l'encadrement d'exploitation, de structurer l'évaluation et le développement de compétences des salariés, de construire des processus de recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants, d'amplifier la réalisation des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que les outils de la GPEC mis au service de l'entreprise doivent participer au développement de la certification professionnelle de la propreté et des CQP en particulier, ainsi que contribuer à la lutte contre l'illettrisme.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Article 17

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.

1. L'entretien professionnel permet par son 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 bénéficie aux salariés ayant au moins 2 années d'ancienneté et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'entreprise et le salarié.

2. Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. Le salarié bénéficie, à sa demande, de ce bilan dès lors qu'il dispose d'une ancienneté de deux ans dans la même entreprise et peut être renouvelé tous les 5 ans. Le résultat de ce bilan pourra être formalisé en termes de préconisations de formation.

Les partenaires sociaux conviennent d'attendre les conditions d'applications définies par un avenant à l'ANI du 14 novembre 2008 relatif à la GPEC.

3. Les partenaires sociaux 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.

Enfin, dans la perspective d'une meilleure appropriation, les partenaires sociaux invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

Article 18

Associer les IRP

Conformément aux dispositions légales, les comités d'entreprise sont informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise et son impact sur l'emploi.

Ce processus s'adapte à l'entreprise en fonction de sa taille, de son organisation et des pratiques préexistantes.

L'objectif est de mieux connaître les besoins de l'entreprise en matière d'emploi, de qualifications, de compétences permettant, ainsi qu'aux salariés, d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnel.

Le chef d'entreprise ou son représentant présente cette information au comité d'entreprise tous les ans. À l'issue de la réunion de consultation, un avis peut être formulé par les élus.

TITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

CHAPITRE VI

PRIORITÉS DE FORMATION

Article 19

Publics prioritaires de la branche

Première priorité :

Afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche tous les agents, en particulier les femmes, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Deuxième priorité :

Les partenaires sociaux 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 au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les partenaires sociaux définissent quatre objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Article 20

Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels

Les partenaires sociaux 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 pour ouvrir l'accès à des fonds complémentaires.

Premières priorités :

Ainsi, la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche.

1. La lutte contre l'illettrisme a constitué dans le précédent accord du 25 octobre 2004 un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques, conduisant à consacrer un minimum de 5 % des fonds de professionnalisation à cet axe. Le succès et le développement conduit par l'OPCA désigné par la branche dans la réalisation de cette orientation, ainsi que les besoins encore conséquents à combler,

amènent les partenaires sociaux à réaffirmer leur volonté d'en poursuivre son déploiement, et donc d'y consacrer au minimum 10 % des fonds de professionnalisation.

2. Les partenaires sociaux ont mis en place une filière entière et évolutive de certificats de qualification professionnelle, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 3 400 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 entendent également compléter la filière actuelle de certification.

Ils considèrent que les partenaires 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.

Deuxième priorité :

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent également que la prévention des TMS et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche qui négocieront en 2011 sur la question de la pénibilité. Elles donneront accès à des abondements financiers permettant ainsi d'initier une dynamique favorable collective au sein de la branche propreté. Elle s'attachera autant que faire se peut à inclure ces formations aux parcours conduisant aux CQP.

3. Les partenaires sociaux sont convaincus du rôle essentiel que joue la formation dans 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 délivré par l'INRS. Ils s'attacheront à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité propreté, afin de les déployer vers le plus grand nombre de salariés et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de service.

Dans la perspective de limiter l'accès aux fonds de l'OPCA, les partenaires sociaux établissent un plafond de 1 % maximum de dépenses au titre de cet objectif.

4. Les partenaires sociaux conviennent que les problématiques liées à l'environnement constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les écogestes, le tri des déchets, l'écoconduite, les dosages de produits, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

Article 21*Période de professionnalisation pour les salariés*

La période de professionnalisation pour les salariés peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle peut permettre aux salariés l'accès à l'élargissement de leurs activités par une formation orientée vers le développement des services associés, notamment.

La période de professionnalisation doit viser prioritairement : d'une part, les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de la branche, d'autre part, le renforcement des compétences de base, via la maîtrise des écrits professionnels ou le dispositif élargi actuellement en cours d'ingénierie « maîtrise des compétences clés de la propriété », les actions de formation dans le cadre de la prévention santé-sécurité et les actions relatives à la préservation de l'environnement, cela conformément à l'article 20.

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle de l'OPCA désigné par la branche est subordonné à sa décision, ainsi que les demandes de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement liées à cette période, qui doivent être présentées par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA désigné par la branche.

La durée minimale de la période de professionnalisation, comprenant le positionnement, en tant que prestation d'évaluation en amont, les dépenses de formation et l'évaluation finale ou comprenant l'accompagnement VAE voire l'accompagnement renforcé si besoin, est de 70 heures minimum.

Toutefois, pour les parcours de formation « agent de service » réalisés à partir du référentiel européen, plus communément appelé « kit libero », la durée est portée à 35 heures minimum.

Lorsque le résultat du positionnement justifie un parcours de formation visant une certification de la branche, il peut être dérogé à la durée minimum de 70 heures.

Enfin, lorsque les actions visées aux 3° et 4° de l'article 20 ne peuvent être prises en charge dans le cadre des AIC (actions d'intérêt collectif) visées à l'article 52 elles pourront s'inscrire dans le cadre de la période de professionnalisation pour une durée minimum de 21 heures.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajuste-

ment en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Dans la définition de ses conditions de prise en charge, l'OPCA désigné par la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle (cf. titre relatif à la certification professionnelle), en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

La prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation concernant la couverture des dépenses de formation est de 15 € de l'heure pour les parcours de formation relatifs au dispositif de « maîtrise des écrits professionnels » ou « maîtrise des compétences clés de la propreté » et au tronc commun des CQP de la branche. Il est fixé à 10 € de l'heure dans tous les autres cas. Enfin, il est fixé à 300 € maximum par jour pour le bilan de positionnement.

Le coût de l'évaluation finale aux CQP de la propreté correspond aux droits d'inscription visés à l'article 3.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, des dépenses de formation et d'accompagnement de la période de professionnalisation pour les salariés ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Article 22

Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les partenaires sociaux ont décidé, dans leur accord du 25 octobre 2004, de porter le crédit d'heures annuel acquis au titre du DIF à 21 heures, le plafond légal est porté à 126 heures.

Ainsi, pour les salariés à temps plein, le nombre d'heures est plafonné à 126 heures sur une durée de 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis*, il est également plafonné à 126 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées. Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation se réalisent en dehors ou pendant le temps de travail.

Les partenaires sociaux réaffirment que la demande de DIF est à l'initiative du salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par le présent accord à l'article 20, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le salarié est informé annuellement, avec le bulletin de salaire du mois de décembre, du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Considérant la particularité de la branche liée à l'application du transfert conventionnel des salariés (accord du 29 mars 1990), la condition de 1 an requise pour bénéficier des heures acquises au titre du droit individuel à la formation s'apprécie par rapport à la date du contrat de travail en cours reprenant l'ancienneté acquise en cas de transfert conventionnel.

Concernant les salariés dont le contrat de travail se poursuit au sein de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante fait connaître, par écrit, à l'entreprise entrante le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation pour chaque salarié transféré. En cas de transfert d'un salarié pour une partie de son temps de travail, les droits acquis au titre du DIF transférés sont ceux relatifs au temps de travail ainsi transféré.

Selon les ressources financières disponibles et les demandes individuelles à satisfaire, le conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche pourra être amené à faire varier le taux et/ou le type de remboursement de frais relatif à sa prise en charge sur les fonds mutualisés.

Article 23

Droit individuel à la formation portable

Il est institué par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par la loi du 24 novembre 2009 la portabilité du DIF, permettant ainsi aux salariés de maintenir le solde des droits acquis au titre du DIF après la rupture de leur contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde).

Ainsi, l'ancien salarié pourra bénéficier d'une formation abondée par une somme égale au solde d'heures acquises au titre du DIF dans la précédente entreprise multiplié par le montant forfaitaire horaire de 9,15 €.

Lors de la période de préavis, lorsque le salarié a été licencié (sauf pour faute lourde), l'OPCA désigné par la branche pourra financer les actions éligibles dans la limite du montant du DIF portable relatif au solde des droits acquis lorsque l'action entre dans le cadre des axes prioritaires de la branche, conformément aux priorités 1 et 2 de l'article 20, ou lorsqu'il s'agit d'un bilan de compétences. Dans ce cas, la formation devra se réaliser en totalité pendant le préavis et pendant le temps de travail, et le montant correspondant à la somme acquise au titre du DIF portable sera financé dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par

la branche. Dans tous les autres cas, le montant de la somme acquise au titre du DIF portable sera financé par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.

Lorsque le salarié est nouvellement embauché dans une entreprise de propriété, il peut mobiliser la somme acquise au titre du DIF portable avec l'accord de son employeur. L'OPCA désigné par la branche pourra financer les actions éligibles dans la limite du montant du DIF portable relatif au solde des droits acquis lorsque l'action entre dans le cadre des axes prioritaires de la branche, conformément à l'article 20, et lorsque le salarié dispose de l'accord de son entreprise. Dans ce cas, le montant correspondant à la somme acquise au titre du DIF portable sera financé dans le cadre des fonds de professionnalisation de l'OPCA désigné par la branche. Dans les autres cas, le montant de la somme acquise au titre du DIF portable sera financé par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation de l'entreprise. Il est à noter le cas particulier, lorsqu'il y a désaccord avec l'entreprise. Dans ce cas précis, le salarié devra, pour être financé par l'OPCA désigné par la branche, réaliser la formation, correspondant aux axes prioritaires de la branche en dehors du temps de travail et l'allocation de la formation ne sera pas due. L'OPCA désigné par la branche prendra en charge la somme acquise au titre du DIF sur les fonds de professionnalisation.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent l'obligation de l'entreprise relative au décret du 18 janvier 2010 d'informer le salarié sur le certificat de travail du solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, de la somme correspondant à ce solde et de l'OPCA dont relève l'entreprise.

Article 24

Modalités de formation adaptées et novatrices

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 partenaires sociaux souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent, avec le concours l'OPCA désigné par la branche, 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.

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. Toutefois, elles définissent de manière formelle ces actions comme des actions de formation aux conditions suivantes :

- un programme de formation est décrit et identifie des objectifs pédagogiques ;
- une durée minimum est identifiée pour la réalisation du cursus et un dispositif simple assure la traçabilité du temps passé par l'apprenant ;
- de préférence, il est recommandé la mise en place d'un accompagnement individualisé afin d'optimiser l'utilisation du logiciel de formation.

Article 25

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. Les partenaires sociaux décident, par avenant au dit accord, d'élargir 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.

CHAPITRE VIII

SPÉCIFICITÉ DES SITUATIONS ET DES PUBLICS

Article 26

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, particulièrement lorsque ces formations s'inscrivent dans le cadre des périodes de professionnalisation, c'est-à-dire avec un parcours de formation d'une durée minimale.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est en situation multi-employeurs, les partenaires sociaux demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation.

Ainsi, dans le cas où le salarié bénéficie d'une période de professionnalisation et qu'il est en situation multi-employeurs, l'OPCA désigné par la branche prendra en charge la rémunération du salarié pendant le temps de la formation, sur les fonds mutualisés du plan de formation. L'entreprise à l'initiative de la formation, lorsqu'elle dispose de l'acceptation du financement par l'OPCA désigné par la branche, informera les entreprises concernées, précisant la durée et les dates de formation du salarié ainsi que de la prise en charge de la rémunération du salarié concerné.

Article 27

Formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur ou fixées par l'OPCA désigné par la branche.

La branche entend reconnaître ainsi comme action de formation toute action permettant au salarié de progresser à partir d'une approche pédagogique organisant un diagnostic des compétences préalables, une démarche de formation organisée et ponctuée par des modalités d'évaluation.

Article 28

Travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application des dispositions des articles L. 5212-1 et suivants et L. 2241-5 du code du travail, 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.

Ils entendent développer la convention avec l'AGEFIPH afin notamment :

- 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 en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise ;
- 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 promues par l'AGEFIPH ;
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, notamment 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 branche constitue une priorité.

Article 29

Tuteurs

Pour faciliter et accompagner le développement de compétences des salariés, les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes de la branche.

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux 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 partenaires sociaux demandent aux entreprises d'envisager la prise en charge de 2 personnes maximum par tuteur opérationnel.

CHAPITRE IX

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 30

Plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent le plan de formation 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. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent leur soutien et leur appui à l'OPCA désigné par la branche, dont une des missions est l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et la définition de leurs actions de formation.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche dans le chapitre VI 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.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à la loi du 24 novembre 2009, le plan de formation est dorénavant structuré autour de deux catégories d'actions. Ainsi, les actions de formation visant l'adaptation au poste de travail et celles visant l'évolution et/ou le maintien à l'emploi constituent la première catégorie, les actions de formation visant l'évolution des compétences constituant la deuxième catégorie.

Les actions d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, les salariés pourront, s'ils en font la demande écrite auprès de leur employeur, se former en vue de leur développement de compétences en dehors du temps de travail. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Les salariés pourront ainsi bénéficier de l'allocation prévue par les textes en vigueur, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Par ailleurs, les entreprises peuvent imputer sur leur plan de formation, au titre de la participation des salariés au jury d'examen ou de VAE, les dépenses relatives aux frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent, le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattachent, conformément à la loi du 24 novembre 2009, et dans la limite des frais réellement engagés dans le cadre de cette mission.

CHAPITRE X

INFORMATION ET FORMATION DANS LES PME

Article 31

Information et formation dans les PME

Les partenaires sociaux invitent l'OPCA désigné par la branche à intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche.

Les besoins en financement de ces actions peuvent dépasser les limites actuelles des frais de gestion et d'information, s'ils tiennent compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP.

Les modalités spécifiques de réalisation de ces actions seront définies par l'OPCA désigné par la branche.

L'OPCA désigné par la branche informera les entreprises du concours de l'Etat quant à sa contribution financière au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Il fixera un forfait annuel de prise en charge des actions de formation des petites entreprises de moins de 10 salariés, révisable en cours d'exercice selon les ressources disponibles et les montants sollicités.

L'OPCA désigné par la branche favorisera le recours aux cofinancements publics régionaux pour les plans de formation dont les coûts dépasseraient les forfaits. Il pourra être amené à augmenter le forfait de prise en charge dans ce type de cas pour les plans de formation entrant dans les priorités de branche définies au chapitre VI.

CHAPITRE XI

ACTIONS DE FORMATION ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Article 32

Actions de formation

Toute action de formation donne lieu à la remise d'une attestation délivrée par le prestataire au stagiaire, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la convention collective de branche.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en œuvre. L'attestation comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation ;
- les dates de stage et la durée,
- l'indication de l'organisme dispensateur.

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les qualifications acquises. Afin de permettre aux salariés de faire état des actions de formation dont ils ont bénéficié, un exemplaire du document écrit devra leur être remis.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une filière de certificats de qualification professionnelle de branche est construite, accompagné de la création d'un organisme certificateur de branche et d'une attribution nouvelle de la CPNEFP dans la délivrance des CQP. Ils soulignent leur attachement à la réussite de ce nouveau moyen d'évolution professionnelle.

Article 33

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 aux CQP de la branche proprement pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum de 3 années dans l'emploi correspondant au CQP visé.

La démarche VAE pour les CQP de la branche a été conçue pour faciliter son accès à l'ensemble des salariés concernés, en prenant en compte leurs difficultés liées aux savoirs de base. Ainsi, il a été prévu un accompagnement pour la constitution du dossier de recevabilité pouvant aller jusqu'à 14 heures ainsi que pour l'élaboration du dossier de validation de 40 heures. Pour l'élaboration de ce dernier, la personne rencontrant des difficultés notamment linguistiques à l'écrit et/ou à l'oral pourra bénéficier d'un accompagnement ou d'une formation complémentaire pouvant aller jusqu'à 80 heures. Le règlement d'examen explique l'ensemble de cette démarche spécifique et adaptée.

Les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge sur les fonds de professionnalisation. En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

TITRE IV

LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

CHAPITRE XII

POLITIQUE D'ORIENTATION DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI VERS LES DISPOSITIFS DE LA BRANCHE

Article 34

Attractivité de la branche

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'un apprentissage 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 et les demandeurs d'emploi ;
- 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 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 diplôme en apprentissage.

Article 35

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

Les partenaires sociaux 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 ».

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur de la propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent en aucun cas un prérequis pour l'accès à l'emploi.

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), ainsi que les actions visant à répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle, comme l'évoquent les partenaires sociaux dans leur accord interprofessionnel dans son article 115.

Le financement de ces formations est assuré par Pôle emploi et/ou les conseils régionaux. L'OPCA désigné par la branche pourra contribuer à un cofinancement, conformément à la réglementation en vigueur et dans les cas où la formation réalisée sera conforme aux exigences définies du dispositif de la branche. Le cofinancement de l'OPCA désigné par la branche portera uniquement sur les coûts pédagogiques et à hauteur d'un maximum de 33 %.

Article 36

Publics respectifs de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

L'apprentissage est la voie de formation diplômante privilégiée pour les jeunes pour se préparer aux métiers du secteur de la propreté et services associés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante, à savoir : CAP Maintenance et hygiène des locaux, Bac Pro Hygiène-environnement, BTS Hygiène propreté environnement, titre homologué niveau II « Responsable de service hygiène et propreté » et le titre niveau I « Manager du développement du multiservice associé à la propreté ». Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par apprentissage pour les jeunes.

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. Pour les jeunes, l'accès aux titres et aux diplômes ne sera possible par cette voie que dans les cas où l'offre de formation du secteur géographique ne leur permet pas d'y accéder par l'apprentissage. Dans ce cas, les partenaires sociaux confient à l'OPCA désigné par la branche le soin de définir le cadre et les critères d'acceptation ou de refus de prendre en charge le contrat de professionnalisation, compte tenu de sa connaissance de l'offre de formation de proximité et du besoin de réponse aux parties contractantes, jeunes et entreprises.

Les partenaires sociaux 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'emploi.

Article 37

Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et les 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 partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche.

Le financement de la fonction tutorale sera attribuée prioritairement aux tuteurs tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation, lorsque la formation vise une certification de la branche, un diplôme de la filière propriété, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la propriété (groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 38

Tuteurs externes

Les partenaires sociaux considèrent que les partenaires 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.

Article 39*Apprentissage auprès des jeunes et des entreprises*

Afin de rendre attractif l'apprentissage dans la branche 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.

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

	1 ^{RE} ANNÉE	2 ^E ANNÉE	3 ^E ANNÉE
Moins de 18 ans	40 %	50 %	65 %
De 18 à 20 ans	55 %	65 %	80 %
21 ans et +	70 %	80 %	85 %

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.

Article 40*Soutien aux CFA*

Les partenaires sociaux s'accordent pour octroyer les moyens nécessaires aux CFA Propreté gérés par leur organisme gestionnaire, l'INHNI.

En lien avec les conseils régionaux et en fonction de ses besoins, la branche apportera son concours à l'INHNI pour développer le dispositif d'apprentissage.

A cet effet, ils décident d'affecter une partie des fonds mutualisés par l'OPCA désigné par la branche en vue de contribuer au financement du fonctionnement des CFA Propreté. Cette affectation sera réalisée annuellement selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières de l'OPCA.

L'INHNI fera parvenir une demande justifiée chaque année auprès du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche.

Dans le cadre des modalités de suivi annuel de l'exécution de cette disposition, l'INHNI devra faire parvenir à l'OPCA désigné par la branche le bilan financier correspondant.

Dans le même esprit, les partenaires décident également d'affecter une partie des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage, de manière

prioritaire, au financement des CFA Propreté tant pour leur fonctionnement que pour les équipements et investissements, selon les besoins exprimés par l'organisme gestionnaire et selon les possibilités financières relatives à la collecte et aux fonds disponibles.

CHAPITRE XIV

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION POUR LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 41

Le public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 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 publics éloignés de l'emploi, conformément à la loi relative à l'orientation et la formation du 24 novembre 2009.

Article 42

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 du 24 novembre 2009 prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois pour les publics éloignés de l'emploi, tels que définis par ladite loi.

Toutefois, les partenaires sociaux 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 la maîtrise des écrits professionnels, ou « maîtrise des compétences clés de la propreté, pour des publics qui ne correspondraient à la définition de la loi de publics éloignés de l'emploi.

b) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre :

- pour le public jeune, dans un secteur géographique où il n'y a pas d'offre de formation par apprentissage ;
- pour des adultes, quel que soit le territoire.

c) Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP de la branche le nécessitera. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée du contrat de professionnalisation.

Article 43

Durée de la formation

Les partenaires sociaux 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.

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 écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés de la propreté pour s'engager dans un processus qualifiant.

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;

c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNEFP de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 44

Forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prise en charge, l'OPCA désigné par la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle (cf. titre relatif à la certification professionnelle), en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

La prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est limitée à 10 € de l'heure par stagiaire. Les parcours conduisant aux CQP de la branche sont pris en charge à hauteur de 15 € de l'heure par stagiaire pour le tronc commun, ainsi que la « maîtrise des écrits professionnels » ou « la maîtrise des compétences clés de la propreté ». Pour les

formations se déroulant dans de petits bassins d'emploi (4 à 5 stagiaires), le forfait est de 12 € de l'heure.

Afin de lutter contre la précarité de l'emploi et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les partenaires sociaux majorent la prise en charge financière de 10 % des contrats de professionnalisation qui sont conclus en CDI.

Cette majoration de 10 % concerne également les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui se poursuivraient par un contrat à durée indéterminée.

Cette prise en charge majorée sur les fonds mutualisés de la professionnalisation sera en tout état de cause limitée au coût de la formation.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, l'OPCA désigné par la branche saisira obligatoirement la CPNEFP pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche. Conformément à l'application du présent accord, l'OPCA désigné par la branche pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour prendre en charge financièrement le contrat de professionnalisation.

TITRE V

DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

Article 45

Contrats d'objectifs

Les partenaires sociaux veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, 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. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi conformément à l'article 35 du présent accord, 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, la localisation souhaitable des formations et leur durée prévisionnelle.

Ils demandent que des contrats d'objectifs interrégionaux puissent être conclus entre la branche et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises les rend nécessaire.

Article 46

Réseau de proximité de l'OPCA désigné par la branche

Les partenaires sociaux rappellent que le réseau actuel de l'OPCA désigné par 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 OPCA.

TITRE VI

RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES

Article 47

Instances représentatives et paritaires

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Cette consultation permet aux représentants du personnel de formuler un avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 48

Négociation de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche se réunissent, tous les 3 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 et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 49

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a eu 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.

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle tout au long de la vie issue de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 suivie de la loi du 4 mai 2004, et enfin enrichie par le présent accord, la CPNEFP de la propriété voit ses missions élargies :

Elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartiendra également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle fixera également la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci peut dépasser 12 mois (art. 42 du présent accord de branche).

Elle devient l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 10.

Elle procédera, sur proposition de l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 44 du présent accord) ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés. (art. 21 du présent accord).

Elle devra définir annuellement le nombre et la durée des actions prioritaires financées en tout ou partie par l'OPCA relative à la lutte contre l'illettrisme conformément à l'article 21 du présent accord, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation sur proposition de l'OPCA désigné par la branche.

Elle devra définir annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, sur proposition de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux articles 29 et 37 du présent accord.

Elle sera consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs.

Elle fera également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications.

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 nouvellement définies. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des 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 FEP.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 50

Collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche

Les partenaires sociaux rappellent que le FAF Propreté est l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, créé par l'accord du 29 juillet 1993 étendu le 8 décembre 1993 et modifié par avenants et agréé en décembre 1993 et mars 1995. Compte tenu des nouvelles modalités financières, des nouvelles missions des OPCA et des nouveaux critères d'agrément, relatifs à l'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, les partenaires sociaux désignent le FAF Propreté comme collecteur des fonds de la formation professionnelle selon les modalités du présent accord dans l'attente d'un accord paritaire visant à désigner le nouvel OPCA pour la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au FAF Propreté ainsi que l'efficacité dont il a fait preuve depuis sa création. Le bilan de l'accord propreté réalisé le 11 juin 2008 faisant état des résultats produits en application de la réforme de 2004 au regard des ambitions de la branche a témoigné de cette réalité. A ce jour, ils considèrent que les missions définies actuellement par la loi du 24 novembre 2009 sont actuellement largement remplies par le FAF Propreté.

Article 51

Collecte et mutualisation par l'OPCA des contributions minimales de 0,50 % et de 0,15 % relatives au financement des priorités de la branche

La contribution de 0,50 % de la masse salariale de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés et plus est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;
- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs ;
- du financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15 €, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ;
- du financement des frais d'inscription aux CQP notamment, conformément à l'article 13 ;
- du financement du diagnostic GPEC pour les PME/TPE, conformément à l'article 16 ;
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 35 ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La contribution de 0,15 % de la masse salariale de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds et les affecte au financement des priorités définies par l'accord de branche :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que des coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux périodes de professionnalisation pour les salariés ;

- des actions de préparation, d'exercice de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs ;
- du financement des frais de formation et le cas échéant de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15 €, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ;
- du financement des frais d'inscription aux CQP notamment, conformément à l'article 13 ;
- du financement du diagnostic GPEC pour les PME/TPE, conformément à l'article 16 ;
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 35 ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche ;
- des dépenses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les contributions de 0,50 % et de 0,15 % seront mutualisées dans la même section, par l'OPCA désigné par la branche.

La prise en charge financière des différents coûts dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation (0,50 % et 0,15 %) ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA désigné par la branche. Conformément à l'application du présent accord, l'OPCA désigné par la branche pourra être amené à ne pas pouvoir donner son accord pour la prise en charge financière.

Article 52

Collecte et gestion des fonds par l'OPCA du plan de formation

Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises aux versements obligatoires minimum à l'OPCA désigné par la branche de 70 % du 0,9.

La contribution du 0,90 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du droit individuel à la formation non prioritaire ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles corres-

pendant aux actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que dans le cadre de la période de professionnalisation pour les salariés, excédant le montant du forfait imputé sur les fonds de la professionnalisation ;

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15 €, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ;
- du financement des frais d'inscription aux CQP notamment, conformément à l'article 13 ;
- du financement du diagnostic GPEC pour les PME/TPE, conformément à l'article 16 ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les entreprises de 10 salariés et plus seront soumises au versement obligatoire à l'OPCA désigné par la branche du reliquat de la contribution des entreprises à la formation professionnelle continue, non versée à la date d'échéance légale au 31 décembre de l'année de référence.

Les entreprises de 10 à 19 salariés versent à l'OPCA désigné par la branche leur contribution selon la réglementation en vigueur sur les franchissements de seuils.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est versée obligatoirement et intégralement à l'OPCA désigné par la branche. Elle est de 0,40 % de la masse salariale de l'exercice concerné, à verser au plus tard la veille du 1^{er} mars de l'exercice suivant, selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Cette contribution sera affectée au financement suivant :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et dans celui du DIF ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- du financement du solde des droits acquis au titre du DIF portable multiplié par 9,15 €, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur sur l'imputabilité des actions de formation.

Les sommes collectées au titre du plan de formation seront mutualisées dans une section séparée.

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, il est institué au sein de l'OPCA une section supplémentaire et séparée relative à la gestion des

fonds des entreprises de 10 à 49 salariés. Les délais de mise en conformité de cette nouvelle section seront ceux relatifs à la réglementation en vigueur.

Ainsi, l'OPCA disposera de trois sections : une section consacrée aux fonds des entreprises de moins de 10 salariés, une section consacrée aux fonds des entreprises dont l'effectif salarié est compris entre 10 et 50 et enfin une section consacrée aux fonds des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre d'action d'intérêt collectif (AIC) une partie des contributions excédentaires des entreprises de 10 salariés et plus peut être mutualisée pour la réalisation d'actions prioritaires de la branche, aux niveaux national et/ou régional, fixée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA, au bénéfice d'entreprises de propreté de toutes tailles.

En ce qui concerne les entreprises de moins de 10 salariés, des AIC spécifiques pourront être organisées avec leurs fonds excédentaires à leur bénéfice. Il en sera de même pour la nouvelle section des entreprises de 10 à 50 salariés.

Article 53

Recherche de fonds complémentaires

Compte tenu de l'élargissement des missions et du champ de financement des OPCA, et de la réduction de l'enveloppe budgétaire du fait de l'appel de fonds du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les partenaires sociaux insistent sur le rôle majeur de leur OPCA à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires. 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 partenaires sociaux 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.

TITRE VIII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 54

Désignation de l'OPCA

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'autonomie de la politique formation de la branche et à la pérennité de leur outil actuel, le FAF Propreté, au regard de son efficience.

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA publié au *Journal officiel* du 24 septembre 2010, les partenaires sociaux doivent choisir un OPCA, étant entendu que le seuil de collecte minimal de 100 millions d'euros n'est pas atteint à l'heure actuelle.

Un autre accord collectif aura pour objet la désignation de l'OPCA qui assurera la mise en œuvre de la politique de la branche définie par le présent accord et suivi par la CPNEFP de la propreté. Les différentes questions attenantes au rapprochement seront traitées dans ce cadre.

En attendant cet accord, le FAF Propreté reste l'OPCA désigné par la branche propreté.

TITRE IX

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE RÉVISION DE L'ACCORD

A compter de son entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 octobre 2004.

Article 55

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011, sauf pour les articles du titre relatif aux dispositions transitoires du présent accord.

Article 56

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Article 57

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Article 58

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle prescription légale ou conventionnelle interprofessionnelle.

Article 59

Dénonciation de l'accord

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 60

Dépôt et extension de l'accord

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes 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.

Fait à Villejuif, le 4 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNCTAN CGC.

ANNEXE

Lettre paritaire

Les partenaires sociaux signataires de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie du 4 novembre 2010 ont constaté une erreur de pure forme dans l'accord précité.

L'alinéa 10 de l'article 21 était ainsi rédigé :

« La prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant la couverture des dépenses de formation est de 15 € de l'heure pour les parcours de formation relatifs au dispositif de "maîtrise des écrits professionnels" ou "maîtrise des compétences clés de la propreté" et au tronc commun des CQP de la branche. Il est fixé à 10 € de l'heure dans tous les autres cas. Enfin, il est fixé à 300 € maximum par jour pour le bilan de positionnement. »

Les partenaires sociaux conviennent la réécriture suivante pour corriger l'erreur :

« La prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant la couverture des dépenses de formation est de 25 € de l'heure pour les parcours de formation relatifs au dispositif de "maîtrise des écrits professionnels" ou "maîtrise des compétences clés de la propreté" et de 15 € de l'heure relatif au tronc commun des CQP de la branche. Il est fixé à 10 € de l'heure dans tous les autres cas. Enfin, il est fixé à 300 € maximum par jour pour le bilan de positionnement.

Fait à Villejuif, le 26 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNCTAN CGC.