

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ  
ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

AVENANT N° 7 DU 2 JUILLET 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550802M

IDCC : 3043

---

**PRÉAMBULE**

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 apporte des changements conséquents qui transforment le système de la formation professionnelle : son financement, la mise en place du compte personnel de formation pour les personnes, le développement de la certification professionnelle, une conception novatrice de la formation, des responsabilités nouvelles pour les parties.

Les partenaires sociaux de la propreté avaient déjà, à l'occasion de la réforme antérieure de 2009, anticipé certaines orientations :

- la création d'un organisme certificateur, dispositif spécifique et dédié à la certification professionnelle qui garantit la fiabilité du système et la reconnaissance des certifications délivrées, est aujourd'hui un modèle. La filière actuelle de huit CQP, conçue de manière modulaire, imbriquée et ouverte aux passerelles avec d'autres certificateurs ouvre la voie et facilite l'accès aux mobilités et évolutions professionnelles. En offrant cette visibilité, elle rend les métiers de la propreté plus attractifs ;
- la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux savoirs de base, préoccupation majeure des partenaires sociaux depuis longtemps, les a amenés à l'élaboration d'un parcours de formation adapté aux métiers de la propreté et aux publics ciblés, qui conduit aujourd'hui à un certificat délivré par la branche ;
- le « kit libéro », dispositif complet de formation au poste de travail, assurant souplesse et professionnalisme, a permis un déploiement important de la formation auprès des agents pendant plus de 10 ans.

Conformément à l'agenda social défini dans le relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux réaffirment dans le présent avenant leur volonté de poursuivre et de déployer une politique globale visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi en développant la formation et l'alternance. Ainsi, ils souhaitent augmenter le taux d'alternants dans le secteur de 30 % en 2 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent pour renégocier le dispositif conventionnel et s'assurer du déploiement de la formation pour le plus grand nombre de salariés.

Il sera donc abordé :

- la mise en place du compte personnel de formation ;
- la création d'une contribution financière conventionnelle ;
- l'articulation avec le transfert des salariés lors du transfert des marchés ;
- l'articulation du dispositif « maîtrise des compétences clés de la propreté » avec le socle défini par décret ;
- la rénovation du dispositif de formation des agents et de l'évolution professionnelle ;
- le développement de l'insertion durable des jeunes par l'alternance, c'est-à-dire apprentissage et contrat de professionnalisation.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur engagement pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 3 décembre 2014 d'intégrer en CDI au moins 1 200 jeunes de moins de 26 ans sur la durée de l'accord, portant le taux au sein des effectifs à 10 %.

### **Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 5 « Formation et compétences » de la convention collective nationale*

L'article 5 « Formation et compétences » est remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

#### **« Article 5**

#### *Formation, compétences et emploi*

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le 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 de 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 de favoriser leur évolution professionnelle ;
  - 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 correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'OPCA désigné par la branche, 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.
- Ainsi, ils s'engagent à poursuivre le développement des CQP à un rythme de 2 000 par an.

Les partenaires sociaux de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensé 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 article 5.

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 article 5.

### 5.1. Certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels

#### 5.1.1. 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 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. Dans cette logique, les partenaires sociaux demandent à l'observatoire la réalisation d'une étude de faisabilité, visant la réalisation de parcours certifiant les compétences requises pour l'exercice de l'activité propreté notamment dans les milieux spécifiques suivants : la santé, l'industrie de process, l'industrie agro-alimentaire, et l'hôtellerie. Ces parcours pourraient prendre la forme d'options facultatives ajoutées aux CQP 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 professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

Afin de promouvoir auprès des salariés l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

##### 5.1.1.1. CQP

#### I. – 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 multi-technique immobilière” (AMI) ;
- CQP “Chef d’équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière” (CEPMI) ;
- CQP “Chef de site(s)” (CS) ;
- CQP “Responsable de secteur” (RS).

La CPNEFP a positionné chaque CQP dans la grille de classification de la branche 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 multi technique 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 multi-technique immobilière” (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP “Chef de site(s)” (CS) ;
- MP3 avec le CQP “Responsable de secteur” (RS).

## II. – Cadre de référence des CQP

Les CQP de la propreté de la filière actuelle sont structurés avec cinq ou six blocs de compétences selon les CQP, ce qui permet d’appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l’acquisition d’un CQP dans sa totalité par toute voie et dans le cadre de tout dispositif (VAE, compte personnel de formation, période de professionnalisation, etc.) ainsi que de permettre, lorsqu’il y a lieu, leur inscription à l’inventaire établi par la commission nationale des certifications professionnelles.

Trois types de référentiels structurent leur contenu. Il s’agit, d’une part, du référentiel d’activités qui explicite chacun des blocs 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.

## III. – Accès aux CQP 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 propreté est ouvert à tout salarié pouvant y accéder, y compris les salariés ne relevant pas du champ d’application de la présente convention.

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 propreté.

## IV. – Financement des CQP

Dans la branche propreté : 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, contrat de professionnalisation) et/ou du plan de formation de l'entreprise, et/ou du compte personnel de formation, et/ou de la contribution conventionnelle prévue dans l'article 5.3.5.

Hors branche proprement dite : 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.

## V. – 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 retour sur expérience de la validation des acquis de l'expérience pour les CQP de la proprement dite témoigne que très peu de personnes y ont recours (moins de 10 en 5 ans). Les partenaires sociaux conviennent donc de rénover le processus de la VAE relatif aux CQP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification. Les partenaires sociaux confient à l'organisme certificateur de la proprement dite cette mission. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE.

Dans tous les cas, 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 blocs de compétences acquis pendant 5 ans, à compter de la date de la délivrance.

## VI. – 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 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

5.1.1.2. Certificat relatif à la "maîtrise des compétences clés de la proprement dite" et son articulation avec le socle de connaissances et compétences défini par décret

Les partenaires sociaux se sont engagés depuis une quinzaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la "maîtrise des écrits professionnels", dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les partenaires sociaux ont construit un parcours de formation certifiant, la "maîtrise des compétences clés de la proprement dite" (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la proprement dite.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un nouveau socle commun de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation et qui sera un des objectifs visés dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation, notamment.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux souhaitent l'articuler avec le certificat "maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent de ce nouveau socle. Les travaux d'ingénierie, visant la contextualisation du socle commun de connaissances et compétences au secteur de la propreté, intégreront donc la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de ce socle. En ce sens, les partenaires sociaux souhaitent que la MCCP soit inscrite à l'inventaire.

Les partenaires sociaux souhaitent que soit donnée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences aux salariés qui ont acquis le certificat MCCP.

#### 5.1.2. Passerelles avec les autres certifications

##### 5.1.2.1. 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, la réglementation en vigueur prévoit des passerelles 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".

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues seront les suivantes :

Pour l'obtention du titre professionnel : en formulant une demande auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les cas suivants :

- le titulaire des deux CQP "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".

I. – 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 avec la réglementation en vigueur. 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.

#### 5.1.2.2. 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 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.

#### 5.1.3. 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.

##### 5.1.3.1. 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 des métiers et qualifications.

La CPNEFP agissant en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur a pour objet de :

- décider de la création, de la rénovation ou de la caducité de certificats de qualification professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation ;
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche propreté ;
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre certificat propre à la branche ;
- statuer sur les recours éventuels des candidats ;
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des centres d'évaluations, et d'émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'organisme certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

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

##### 5.1.3.2. Constitution de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur de la propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, d'une part, et d'employeurs, d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les partenaires sociaux de la propreté.

### 5.1.3.3. Missions de l'organisme certificateur

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

- I. – Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :
- la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation, 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 propreté 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. 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 et à l'inventaire porté par la commission nationale des certifications professionnelles, 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 ;
  - la saisie et la mise à jour de la liste nationale de la branche pour l'accès des salariés de la branche au compte personnel de formation, dans le cadre de ses relations avec les institutions relatives à la certification, pour le compte de la CPNEFP. La CPNEFP désigne nommément la personne en charge de cette tâche.

II. – 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 qualifications de la propreté ;
- 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.

### 5.1.3.4. 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 propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'organisme certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'organisme certificateur peut recevoir des fonds complémentaires 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.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant).



## 5.2. Moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

### 5.2.1. Observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les 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 ;
- de définir la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique ;
- d'assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- d'assurer une veille sur les situations comparées hommes-femmes.

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

- de définir le programme de travail annuel :
  - réaliser ou faire réaliser des études de toutes natures sur les métiers et les qualifications ;
  - garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- d'établir les lettres de missions permettant à l'OPCA désigné par la branche de réaliser ou de faire réaliser les études et enquêtes prévues dans les lettres de mission et d'y affecter les moyens humains nécessaires ;
- de faire réaliser le cas échéant des études, enquêtes auprès d'organismes compétents choisis par elle ;
- d'assurer la veille permanente sur l'évolution des métiers ;
- de 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.

### 5.2.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

#### 5.2.2.1. Promouvoir, actualiser et enrichir le répertoire des compétences

I. – 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.

II. – Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d'un outil simple, facile d'accès et accessible au plus grand nombre d'entreprises, quel que soit leur taille et 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.

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

Dans le cadre des 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 et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

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 5.2.2.1 pour les PME et les TPE.

Cet accompagnement peut s'entendre 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 de projets de formation.

Cet accompagnement aura une durée de 3 jours maximum. 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.

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'exemples, 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, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

### 5.2.2.3. 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.

I. – 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 tous les 2 ans et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'entreprise et le salarié. Il se concrétise par un document écrit dont une copie est remise au salarié. L'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité, de congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Tous les 6 ans, cet entretien prend la forme d'un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié, qui se concrétise par un document écrit dont une copie est remise au salarié. Ce rendez-vous permet d'apprécier les éléments constitutifs de la trajectoire professionnelle du salarié sur la base de critères définis par la loi, au cours des 6 dernières années, et d'informer le salarié des dispositions relatives au CPF.

La branche s'engage à fournir aux entreprises et aux salariés les outils simples et faciles d'accès engageant à la réalisation et au déploiement de ces entretiens et bilans auprès de tous les salariés, et favorisant la préconisation de formation ainsi que de la VAE.

Des spécificités sont prévues à l'article 5.3.3.3 pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

II. – L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

III. – 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. A cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

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

### 5.2.2.4. 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. A l'issue de la réunion de consultation, un avis peut être formulé par les élus.

## 5.3. Développement de compétences des salariés

### 5.3.1. Priorités de formation

#### 5.3.1.1. 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.

#### 5.3.1.2. 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.

I. – Premières priorités : ainsi, la lutte contre l'illettrisme ou l'accès aux connaissances et compétences de base et l'accès aux CQP constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche.

A. – La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. 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. Ils souhaitent également que le compte personnel de formation puisse être mobilisé par les salariés pour acquérir les connaissances et compétences de base.

B. – 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 10 000 CQP ont été délivrés depuis son expérimentation en 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un emploi pour lequel il existe un CQP correspondant. Ils 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.

II. – Deuxièmes priorités : par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche. Elles donneront accès à des abondements financiers permettant ainsi d'initier une dynamique favorable collective au sein de la branche propreté qui s'attache, autant que faire se peut, à inclure ces formations aux parcours conduisant aux CQP.

A. – 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'attachent 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 services.

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.

B. – 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 éco-gestes, le tri des déchets, l'éco-conduite, les dosages de produits, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

### 5.3.2. Accès à la formation professionnelle

#### 5.3.2.1. 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 en CDI ou CUI (contrat unique d'insertion), ou selon les dispositions légales ou réglementaires, 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, la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux connaissances et compétences de base via le dispositif de la branche "maîtrise des compétences clés de la propreté" et/ou le socle défini par décret contextualisé à la branche propreté.

Le bénéfice de la prise en charge financière totale ou partielle par 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 est de 70 heures minimum. Conformément à la réglementation en vigueur, il n'y a pas de durée minimum lorsqu'il s'agit d'actions permettant de valider les acquis de l'expérience, d'actions de formations financées dans le cadre d'un abondement au compte personnel de formation et d'actions de formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

Dans la définition de ses conditions de prises 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 plafonnée à :

- 25 € de l'heure pour les deux nouveaux CQP relatifs à la maîtrise d'exploitation pendant son expérimentation (CQP "Chef de sites" et CQP "Responsable de secteur") ;
- 15 € de l'heure pour les CQP de la branche, diplômes ou titres de la branche ;
- 26,50 € de l'heure pour l'accès à la maîtrise des compétences clés de la propreté, prévu à l'article 5.1.1.2, ou au socle commun de connaissances et compétences ;
- 15 € de l'heure pour les actions visant une certification/habilitation inscrite à l'inventaire ;
- 9,15 € de l'heure dans tous les autres cas.

Enfin, la prise en charge est fixée 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 5.1.1.1.III.

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, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

#### 5.3.2.2. Compte personnel de formation

##### I. – Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est attaché à la personne et en ce sens est transférable de plein droit, en cas de changement de situation. Il est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou en recherche d'emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le CPF s'alimente jusqu'à un plafond de 150 heures, à due proportion du temps de travail, à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de DIF capitalisées par le salarié sont inscrites sur le CPF et sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020 avec les règles applicables au CPF.

##### II. – Formations éligibles

Les actions éligibles au CPF pour les salariés relevant de la propreté sont :

- 1° La formation visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- 2° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, ainsi que la validation elle-même ;
- 3° Les formations visant l'acquisition d'une certification inscrite sur l'une des trois listes suivantes :
  - la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche propreté ;
  - la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
  - la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

##### III. – Abondement

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié en heures de formation qui sont financées par : le titulaire, l'entreprise, l'OPCA, l'AGEFIPH, la CNAV.

Eu égard aux ambitions de la branche propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.3.1.2, les partenaires sociaux considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le crédit d'heures porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le crédit d'heures peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Ainsi, lorsque le salarié active son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des trois "premières priorités" définies dans l'article 5.3.1.2, l'OPCA désigné par la branche prend en charge le financement, selon les fonds disponibles, des heures manquantes pour arriver à la totalité du parcours visé, dans la limite du doublement des heures acquises au titre du compte personnel de formation, et cela, lorsque l'entreprise a donné son accord préalable sur le contenu et le calendrier.



Cet abondement sera financé par l'enveloppe financière relative au CPF (0,2 % de la masse salariale brute) conformément à la réglementation en vigueur. En cas de besoin, notamment pour insuffisances financières, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant).

La loi prévoit la possibilité d'abonder le CPF par la période de professionnalisation. Ainsi, les partenaires sociaux pourront envisager cette possibilité, en saisissant la CPNEFP et/ou la section paritaire professionnelle de l'OPCA désigné par la branche.

Il est à noter que le principe d'abondement ne vaut que lorsque l'entreprise, dont dépend le salarié qui souhaite mobiliser son CPF, a confié les fonds du CPF à l'OPCA désigné par la branche. Dans le cas où il s'agit d'une gestion internalisée du CPF par l'entreprise, les abondements, de quelques natures qu'ils soient, s'envisagent dans le cadre défini par l'accord de l'entreprise, et ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA.

#### IV. – Mobilisation

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit et doit comporter les dispositions minimales suivantes : l'intitulé et le contenu de l'action de formation, la durée, la part de l'action réalisée sur le temps de travail, le nombre d'heures créditées sur le CPF, les coûts de l'action.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait auprès de l'OPCA ou du FONGECIF avec les mêmes conditions, et l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

Lorsque les actions de formation portent sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, sur la validation des acquis de l'expérience, ou lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, l'accord préalable de l'entreprise porte sur le calendrier.

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

#### V. – Financement

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement, occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve de la vérification des droits acquis au titre du CPF et de l'éligibilité de l'action de formation demandée.

Les frais de garde d'enfants ou de parents à charge occasionnés lorsque la formation est suivie en tout ou partie hors temps de travail peuvent également faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA.

La rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est également prise en charge par l'OPCA, dans le respect de la réglementation en vigueur.

La CPNEFP de la propriété fera des propositions relatives à la prise en charge par l'OPCA.

Lorsque le CPF est mobilisé, avec ou sans accord préalable de son entreprise, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord prévoyant la gestion interne du CPF, l'entreprise finance l'ensemble des frais liés à la formation selon les modalités prévues par son accord et par la réglementation en vigueur. Ces frais ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

## VI. – Accès aux informations

L'information des heures créditées sur le compte, les formations éligibles ainsi que les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités, selon la situation propre à la personne, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit "moncompteformation.gouv.fr".

Afin de favoriser l'appropriation de ce nouveau dispositif par les salariés, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site "moncompteformation.gouv.fr".

### 5.3.2.3. 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 de 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.

### 5.3.2.4. Optimiser la gestion du compte épargne-temps dans le domaine de la formation

Le compte épargne-temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente convention collective nationale. Les partenaires sociaux décident 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.

## 5.3.3. Spécificités des situations et des publics

### 5.3.3.1. 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 ou du compte personnel de formation pour le déroulement d'une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, 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 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 :

- dans le cas où le salarié bénéficie d'une période de professionnalisation, et qu'il est multi-employeurs, 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, en précisant la durée et les dates de formation du salarié ainsi que, le cas échéant, de la prise en charge de la rémunération du salarié concerné ;

- dans le cas où le salarié mobilise son CPF pour le déroulement d'une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, alors qu'il est multi-employeurs et qu'il dispose de l'autorisation de l'un d'entre eux, les partenaires sociaux demandent aux autres entreprises de permettre la réalisation de la formation en délivrant, dans la mesure du possible, l'autorisation préalable à leur tour.

#### 5.3.3.2. 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, sur proposition de la CPNEFP.

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.

#### 5.3.3.3. Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 de la CCN)

Dans la perspective du développement de la formation, les partenaires sociaux conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié dans le cadre de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 6 mois à compter du transfert, visant à identifier les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

#### 5.3.3.4. Salariés en situation d'analphabétisme

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

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

#### 5.3.3.5. Travailleurs handicapés

Les partenaires signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation en vigueur, de privilégier l'emploi des handicapés et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans

l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

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 ;
- contribuer à l'intégration des personnes handicapées en développant des modalités d'accueil adaptées en entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation promues par l'AGEFIPH ;
- 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.

#### 5.3.3.6. 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 deux personnes maximum par tuteur opérationnel.

#### 5.3.4. 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 à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.3.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Le plan de formation est 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 du développement de leurs 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 le cadre d'une formation de développement de compétences, 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.

#### 5.3.5. Création d'une contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous salariés et souhaitent pour ce faire offrir les moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il est créé une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale brute pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %.

Ces entreprises verseront donc à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,50 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle versera à l'OPCA l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute.

#### 5.3.6. 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 des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche.

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

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 à l'article 5.3.1.

#### 5.3.7. 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 dite pour les salariés qui ont une expérience d'un minimum de 3 années dans l'emploi correspondant au CQP visé.



Conformément à l'article 5.1.1.1.V, les partenaires sociaux conviennent de rénover le processus de la VAE relatif aux CQP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification, en confiant à l'organisme certificateur de la profession cette mission.

Les coûts d'accompagnement et/ou de formation seront pris en charge sur les fonds de professionnalisation et/ou sur les fonds du CPF.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA pour tout ajustement en termes de prise en charge (nature/type ou montant) ou de durée minimum de formation.

#### 5.4. Jeunes et demandeurs d'emploi

##### 5.4.1. Politique d'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les dispositifs de la branche

###### 5.4.1.1. 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 les adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un diplôme en apprentissage.

###### 5.4.1.2. Développement de l'insertion par la voie de l'alternance

Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les partenaires sociaux privilégieront l'accès aux CQP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance. Ils envisagent, conformément à l'article 5.2.2.3-III de proposer aux entreprises un livret d'accueil spécifique aux salariés embauchés dans le cadre de contrats en alternance. Ils envisagent également la rénovation du dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage en vue d'un plus grand déploiement au sein des entreprises.

###### 5.4.1.3. 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 profession", ou du socle de connaissances et de compétences défini par le décret du 13 février 2015.

Les partenaires sociaux rappellent que, le secteur de la profession 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 national interprofessionnel du 5 octobre 2009 dans son article 115.



Le financement de ces formations est assuré par Pôle emploi et/ou les conseils régionaux. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, proposeront les modalités de financement à l'OPCA.

#### 5.4.1.4. 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 et récemment renouvelée, à savoir : CAP agent propreté hygiène, bac pro hygiène propreté stérilisation, BTS métiers des services à l'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, sur proposition des instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, 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'emplois.

#### 5.4.1.5. 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 des maîtres d'apprentissage. Ils demandent aux entreprises de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Les 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 l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation, lorsque la formation vise un CQP de la branche, un diplôme de la filière propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la propreté (groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, proposeront les modalités de prise en charge à l'OPCA.

#### 5.4.1.6. 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.

### 5.4.2. Développement de l'apprentissage

#### 5.4.2.1. 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 signa-

taires 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 <sup>re</sup> ANNÉE	2 <sup>e</sup> ANNÉE	3 <sup>e</sup> ANNÉE
Moins de 18 ans	40 %	50 %	65 %
18-20 ans	55 %	65 %	80 %
21 ans et plus	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.

##### 5.4.2.2. Soutien aux CFA

Les partenaires sociaux s'accordent pour octroyer les moyens nécessaires aux CFA propriété 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 propriété. 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 via la section paritaire professionnelle de la propriété.

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, via la section paritaire professionnelle de la propriété, 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 propriété 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.

#### 5.4.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

##### 5.4.3.1. 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.

##### 5.4.3.2. Durée du contrat

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois pour les publics éloignés de l'emploi.

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 compétences clés de la propreté" ou le socle de connaissances et de compétences défini par décret contextualisé à la propreté, pour des publics qui ne correspondraient pas 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.

#### 5.4.3.3. Durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de la 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) Pour la mise en œuvre des CQP. 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.

#### 5.4.3.4. Forfaits horaires

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'OPCA désigné par la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

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 20 € de l'heure pour les CQP pour le tronc commun, les modules optionnels étant fixés à 15 € de l'heure, sauf pour les CQP relatifs à la maîtrise d'exploitation en phase expérimentale (CQP "Chef de sites" et CQP "Responsable de secteur") pour lesquels elle est limitée à 25 € de l'heure ;

- à 15 € de l'heure pour les formations techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective, diplômes ou titres de la branche ;

- à 26,50 € de l'heure pour l'accès à la maîtrise des compétences clés de la propreté ou au socle commun de connaissances et compétences ;

- à 9,15 € de l'heure pour tous les autres cas.

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 majorisent 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 réalisée.

En cas de besoin, notamment pour insuffisance financière, la CPNEFP fera des propositions à son OPCA 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. Dans le respect de la politique d'alternance de la branche, 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.

## 5.5. Développement territorial

### 5.5.1. 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 5.4.1.3 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.

### 5.5.2. 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.

## 5.6. Rôle des instances représentatives et paritaires

### 5.6.1. 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, de l'année en cours 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 compte personnel de formation.

### 5.6.2. 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 socioprofessionnelles et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche du 4 novembre 2010, a été réalisé et présenté à la CPNEFP par l'observatoire des métiers et qualification de la propreté.

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

La CPNEFP a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins en formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

- elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartient 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 fixe également la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci peut dépasser 12 mois (art. 5.4.3.2) ;
- elle constitue l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.1.3.1 ;
- elle propose à la section paritaire professionnelle de la propreté au sein de l'OPCA désigné par la branche qui transmettra au conseil d'administration de l'OPCA, les modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des contrats de professionnalisation (art. 5.4.3.4), de la période de professionnalisation pour les salariés (art. 5.3.2.1), et du compte personnel de formation (art. 5.3.2.2) ;
- elle propose 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 5.3.2.1, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation sur proposition à l'OPCA désigné par la branche ;
- elle propose annuellement le nombre des actions de formation faites en vue du développement du tutorat, à la section paritaire professionnelle de la propreté au sein de l'OPCA désigné par la branche qui transmettra au conseil d'administration de l'OPCA, conformément aux articles 5.3.3.6 et 5.4.1.5 ;
- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteront sur son champ et des contrats d'objectifs de son champ d'activité ;
- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et 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. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire

des métiers et qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la fédération des entreprises de propreté (FEP).

## 5.7. Dispositions financières

### 5.7.1. Collecte des fonds de la formation professionnelle de la branche

La collecte des fonds de la formation professionnelle est réalisée par l'OPCA désigné par la branche en affichant explicitement l'identité de la propreté afin de maintenir la visibilité de la branche professionnelle auprès des entreprises de son champ.

Cette collecte comprend :

- la contribution obligatoire légale de 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- la contribution obligatoire légale de 1 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, ou de 0,80 % de la masse salariale brute pour les entreprises ayant conclu un accord prévoyant la gestion internalisée du CPF ;
- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.3.5, pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 % ;
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

La collecte des fonds réalisée par l'OPCA comprendra également la collecte de 0,15 % de la masse salariale brute au titre du FARE, ainsi que la collecte de la taxe d'apprentissage ; cette dernière à partir de l'année 2016 (assise sur la masse salariale 2015), et selon les modalités définies dans l'article 5.7.8.

### 5.7.2. Fonds de la professionnalisation relatifs au financement des priorités de la branche

Les contributions relatives à la professionnalisation sont composées de :

- 0,15 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés à moins de 300 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 300 salariés et plus.

Elles sont affectées au financement des priorités définies par l'accord de branche, soit :

- des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats de professionnalisation, et aux contrats unique d'insertion ;
- 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, et de la formation des maîtres d'apprentissage ;
- du financement des frais d'inscription aux certifications de branche (CQP, CPS, etc.) notamment, conformément à l'article 5.1.3.4 ;
- du financement des actions préparatoires à l'emploi, conformément à l'article 5.4.1.3 ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche.

### 5.7.3. Fonds du compte personnel de formation

La contribution relative au compte personnel de formation est égale à 0,20 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés et plus.



Cette contribution est versée obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1<sup>er</sup> mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds. Dans le cas où l'entreprise a un accord visant à la gestion internalisée du compte personnel de formation, elle ne verse pas cette contribution à l'OPCA.

Cette contribution est affectée au financement des parcours visant :

- le socle commun de connaissances et de compétences défini par décret, contextualisé et articulé avec le dispositif de branche “maîtrise des compétences clés de la propreté” ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'acquisition d'une certification (ou d'un bloc de certification) inscrite sur l'une des trois listes établies en ce sens.

Ces listes sont publiées et mises à jour sur le site internet “moncompteformation.gouv.fr”.

#### 5.7.4. Fonds du plan de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés

Les contributions suivantes sont versées obligatoirement et intégralement au plus tard la veille du 1<sup>er</sup> mars de l'exercice suivant à l'OPCA désigné par la branche qui mutualise ces fonds :

- de 0,40 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de moins de 10 salariés ;
- de 0,20 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- de 0,10 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné des entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés.

Ces contributions sont affectées au financement :

- des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ;
- du financement des frais d'inscription aux certifications de la branche (CQP, CPS, etc.) notamment, conformément à l'article 5.1.3.4 ;
- plus généralement, des actions et moyens visés par les dispositions en vigueur relatives à la formation.

#### 5.7.5. Fonds de la contribution conventionnelle de la propreté

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.3.5, il est instauré une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné pour les entreprises soumises à la contribution légale obligatoire de 1 %, à compter des salaires versés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Le solde sera versé avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectée aux entreprises de propreté, au sein de l'OPCA désigné par la branche propreté. Elle sera affectée au financement de tout type d'actions de formation et permettra la prise en charge de tous les frais attachés aux actions de formation (frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

#### 5.7.6. Forfait parcours, nouvelle modalité de prise en charge des parcours de formation

L'organisation des activités au sein des entreprises (travail chez le client, horaires décalés, chantiers isolés, multi-employeurs, etc.) rend souvent difficile le départ en formation des salariés et particulièrement des agents de services. La réforme de la formation professionnelle impulsée notamment par la loi du 5 mars 2014 reconnaît que l'acquisition des compétences par la formation se réalise selon des modalités plus ouvertes que la seule modalité en présenciel. Ainsi, la formation ouverte à distance ou la formation en situation de travail sont reconnues comme telles. La loi permet désor-

mais aux partenaires sociaux de concrétiser l'élargissement des modalités de formation déjà prévues à l'article 5.3.2.3.

Aussi, et dans la perspective de professionnaliser le plus grand nombre de salariés et d'encourager l'accès de tous, les partenaires sociaux souhaitent expérimenter la prise en charge financière, dans le cadre des différents dispositifs de formation (période de professionnalisation, compte personnel de formation, etc.), des parcours de formation selon un "forfait parcours" permettant de financer de manière forfaitaire l'ensemble des prestations de formations constitutives du parcours, à savoir : le positionnement, l'accompagnement, la formation sous ses diverses modalités (présentiel, à distance, en situation de travail), l'évaluation des acquis et la certification.

La CPNEFP fera des propositions concrètes pour chaque parcours concerné.

#### 5.7.7. Versements volontaires de l'entreprise

Les entreprises pourront verser des fonds à l'OPCA désigné par la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d'actions en lien avec la formation et des prestations y afférent.

#### 5.7.8. Taxe d'apprentissage

Conformément à la nouvelle réforme, l'OPCA désigné par la branche pourra être habilité par l'Etat à collecter, au plan national, les versements des entreprises de propreté au titre de la taxe d'apprentissage. Conformément à la réglementation en vigueur, la répartition de la taxe d'apprentissage se réalisera, avec un processus de concertation paritaire, dans le cadre d'une délégation à la fédération des entreprises de propreté, signataire d'une convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de propreté de s'adresser en priorité à cet OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) à partir de la collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA propreté ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

#### 5.7.9. 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. Les partenaires sociaux demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente convention collective nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passation de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

#### 5.8. OPCA désigné par la branche

Conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche propreté (figurant en annexe II de la présente convention collective), les partenaires sociaux ont désigné leur OPCA : l'OPCA Transports et services, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cet avenant prend sa source dans la convention du 23 juin 2014 préalable au présent accord de

désignation, signée par les partenaires sociaux de la branche propreté et par l'OPCA Transports, acte définissant les ambitions et principes de l'adhésion ainsi que des modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux rappellent ainsi leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation avec l'expertise et la proximité requises connues et reconnues par les entreprises de propreté, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche propreté, comme l'organisme certificateur de la propreté, le FARE ou l'INHNI.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Education nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 25 ans. La réforme de la formation professionnelle place les OPCA au sein de ce partenariat en les rendant dorénavant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'OPCA désigné par la branche puisse se saisir de cette nouvelle opportunité afin de lui permettre de poursuivre le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les missions des OPCA ont évolué en application de la loi du 6 mars 2014, dont une visant à garantir la qualité des formations financées. »

## **Article 2**

### *Demande d'extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur au moment de sa signature par les partenaires sociaux.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions déterminées par la loi.

Fait à Villejuif, le 2 juillet 2015.

### **Organisation patronale :**

FEP.

### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.