

**Avenant n° 19 du 26 mai 2021**

relatif à la modification de l'article 5 « Formation, compétences et emploi »

NOR : ASET2150662M

IDCC : 3043

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Introduction**

Afin de permettre aux salariés et aux entreprises de propreté et de services associés de faire face aux évolutions à venir et dans le cadre de la continuité des accords portant sur les classifications de la branche propreté du 11 mai 2021, les parties signataires conviennent de modifier les dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 selon les dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5 de la CCN « Formation, compétences et emploi »**

L'article 5 « Formation, compétences et emploi » de la CCN est remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

**« Article 5 | Formation, compétences, qualifications et emploi »**

**Préambule**

Les parties signataires de la branche de la propreté et des services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le développement

des services associés dans le cadre d'une prestation de propreté, les défis démographiques, technologiques, environnementaux, ou d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment la digitalisation.

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

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

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

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

- en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation ;
- et en externe, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.

Il s'agira également de mettre à profit les grands événements culturels et sportifs tels que les jeux olympiques Paris 2024 pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la propreté et faire connaître nos métiers et parcours de formation ;

- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification ;
- développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance ;
- pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
- de valoriser des métiers essentiels dits de la "2<sup>de</sup> ligne" dans le contexte de la crise sanitaire liée à la "Covid-19" et dont font partie les salariés de la branche ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur... ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritaire-ment par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les parties signataires de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de la formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation.

Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés.

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

Les parties signataires de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises. Ils invitent les entreprises à négocier des accords afin de renforcer les moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés.

Les parties signataires de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les parties signataires reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

## **5.1. Développement des compétences et des certifications des salariés**

### **5.1.1. Priorités de formation**

#### **5.1.1.1. Publics prioritaires de la branche**

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

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

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

Les parties signataires définissent 5 objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

#### **5.1.1.2. Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels**

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

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

A. La lutte contre l'illettrisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés linguistiques. Le succès et le développement de cette orientation par la branche, les besoins encore conséquents à combler, et la diminution forte des fonds mutualisés, amènent les parties signataires à rénover ce dispo-

sitif en reconsidérant les modalités pédagogiques et financières pour lui permettre un déploiement optimisé.

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

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

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

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

Ils privilégieront la réalisation de cet outil en lien étroit avec la CPNEFP et la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences.

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

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

B. Les parties signataires conviennent que les problématiques liées à l'environnement et à l'impact du numérique sur les métiers constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement, et l'accès aux nouvelles technologies limitera les fractures numériques. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les éco gestes, le tri des déchets, l'éco conduite, les dosages de produits, l'usage propor-

tionné du numérique, l'aide à la création de son compte CPF, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

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

#### **5.1.1.3. Action de formation concourant au développement des compétences et des qualifications**

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

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

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

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

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

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

#### **5.1.1.4. Tuteurs**

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

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

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

Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompa-

gnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de 2 personnes maximum par tuteur opérationnel salarié.

### 5.1.2. Dispositifs d'accès à la formation professionnelle et à la VAE pour les salariés

#### 5.1.2.1. Pro-A pour les salariés

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

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

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

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

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

#### 5.1.2.2. Plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise

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

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

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

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

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



### 5.1.2.3. Compte personnel de formation

#### I. Co-investissement

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

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

- d'une part, d'apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours de formation visé ;
- d'autre part, de permettre sa réalisation en tout ou partie sur le temps de travail, ce qui induit le maintien de la rémunération.

#### II. Mobilisation

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

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

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

#### III. Accès aux informations

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

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

### 5.1.2.4. Compte personnel de formation de transition professionnelle

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

Conformément à l'article L. 6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au finan-

cement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

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

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

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le conseil en évolution professionnelle.

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

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

#### 5.1.2.5. Conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.

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

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

Par ailleurs et afin d'assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur OPCO, d'as-



sur la diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP), ainsi qu'à toute instance participant au service public régional de l'orientation (SPRO).

#### **5.1.2.6. Validation des acquis de l'expérience**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le compte épargne temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente convention collective nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du compte épargne temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

#### **5.1.3. Contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation**

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle égale à 0,5 % de la masse salariale annuelle

brute telle que déclarée pour la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propreté et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche.

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

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

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée propreté (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE et le cas échéant au développement de l'apprentissage sous réserve des dispositions législatives et réglementaires. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle. S'ajouteront à cette enveloppe de l'année N les éventuels reliquats issus des années N-2 et antérieures. Cette disposition se mettra en œuvre à partir de la collecte 2021 de la contribution conventionnelle, ainsi les fonds issus du 0.4 % de la collecte 2021 et qui n'auraient pas été consommés en 2021 et 2022 seront réaffectés en 2023 aux priorités ainsi définies. Pour les collectes antérieures à 2021, une décision sera prise en CPNEFP.

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

#### 5.1.4. Spécificité des situations et des publics

##### 5.1.4.1. Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes

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

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

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

#### **5.1.4.2. Formation des salariés multi employeurs**

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

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

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

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

#### **5.1.4.3. Formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites**

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

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

#### **5.1.4.4. Salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme**

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

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme et de l'illettrisme relève de la responsabilité des pouvoirs publics, État et régions, les parties signataires souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former,

la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques spécifiques existantes sur les territoires les plus concernés (Île-de-France, Rhône-Alpes et PACA). Les parties signataires rappellent que le dispositif de la branche, la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

#### 5.1.4.5. Travailleurs handicapés

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

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

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

Les modalités du partenariat seront étudiées en CPNE.

#### 5.1.4.6. Information et formation dans les TPE et PME

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

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

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

Dans ce cadre, l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation

et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail.

## **5.2. Jeunes, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion professionnelle**

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

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

#### **5.2.1.1. Attractivité de la branche**

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

Ils souhaitent développer leur action dans trois directions :

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire, les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi, et ce par le biais notamment de la mobilisation de partenariats (ex : cité des métiers ...) ;
- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés ou certifiés pour les entreprises de la branche ;
- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un titre ou un diplôme en apprentissage.

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

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

#### **5.2.1.2. Développement de l'insertion par la voie de l'alternance**

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

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

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

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

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

#### **5.2.1.3. Passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels**

Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la "Maîtrise des compétences clés de la propreté", ou du socle de connaissances et de compétences, CléA.

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

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

Le financement de ces formations est assuré par Pôle emploi et/ou les conseils régionaux. Les instances paritaires de la propreté, CPNEFP et/ou section paritaire professionnelle, pourront proposer des modalités de financement complémentaires à l'opérateur de compétences.

#### **5.2.1.4. Publics de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : titre professionnel agent de propreté et d'hygiène, cap agent propreté hygiène, Bac pro hygiène propreté stérilisation, BTS métiers des services à l'environnement, titre certifié niveau 6 "Responsable développement hygiène propreté et services" et le titre niveau 7 "Manager du développement du multiservice associé à la propreté" ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.

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

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

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

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

Afin de favoriser un développement de l'alternance et d'optimiser les parcours de formation en lien étroit avec le besoin des apprenants, les parties signataires souhaitent



se saisir d'opportunités pour construire des solutions innovantes les plus adaptées aux bénéficiaires, jeunes ou adultes ainsi qu'aux entreprises.

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

#### **5.2.1.6. GEIQ propreté**

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

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

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

#### **5.2.1.7. Tuteurs, maîtres d'apprentissage et fonction tutorale**

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

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

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs ou maître d'apprentissage tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, lorsque la formation vise un CQP/TFP de la branche, un diplôme de la filière propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la propreté (groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. La CPNEFP, pourra proposer les modalités et montants de prise en charge à la section paritaire professionnelle et/ou l'opérateur de compétences de la branche, qu'elles pourront réviser en tant que de besoin.

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

#### **5.2.1.8. Tuteurs externes**

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

## 5.2.2. Développement de l'apprentissage

### 5.2.2.1. Apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

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

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

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

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

### 5.2.2.2. Soutien au développement de l'apprentissage et aux CFA propreté

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

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux règles définies par France compétence, la CPNEFP établira les niveaux de prise en charge de l'opérateur de compétences sur la base d'un forfait annuel par diplôme et par titre portant sur les métiers principalement.

Conformément au cadre légal, les investissements amortissables sur plus de 3 ans sont exclus des éléments constitutifs du coût au contrat.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des pouvoirs publics (collectivité, régions, ...) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L. 6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

### 5.2.3. Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois

#### 5.2.3.1. 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 bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

#### 5.2.3.2. Durée du contrat

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

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, aux demandeurs d'emplois en recherche d'emploi depuis plus de 1 an, ainsi qu'aux bénéficiaires de divers dispositifs sociaux, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En ce sens, les parties signataires conviennent de 3 exceptions :

- a) le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;
- b) le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;
- c) le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5, une expérimentation ou innovation spécifique le requiert.

#### 5.2.3.3. Durée de la formation

Les parties signataires considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

L'article L. 6325-14 prévoit qu'un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

- a) lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- b) pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;
- c) pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;
- d) pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ propreté ;
- e) ou lorsqu'en application de l'article 5.2.1.5, une innovation spécifique le requiert.

Les parties signataires rappellent que les parcours de formation doivent être adaptés aux besoins pédagogiques et environnementaux de l'apprenant et rappellent par conséquent l'importance de son positionnement.

#### 5.2.3.4. Forfaits horaires

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

Le forfait de prise en charge financière par l'opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation est de :

- pour les CQP/TFP de la propreté :
  - 20 €/heure pour les CQP/TFP propreté ;
  - 34 €/heure dans le cadre des contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ propreté quel que soit le niveau et le public ;
- pour CléA : 20 €/heure ;
- pour l'accès aux formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 20 €/heure ;
- pour tous les autres cas : 9,15 €/heure.

Ces prises en charge pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la propreté et s'entendent dans la limite des fonds disponibles.

Les parties signataires envisageront l'opportunité et la faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation.

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

#### 5.3.1. Certifications délivrées par la branche propreté et services associés

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle des salariés en poste est la priorité. Le cadrage financier en sera donc contrôlé régulièrement par la CPNE et la SPP. Rappelant la nécessité de recrutement et d'insertion par l'emploi et la formation, ils accèdent aux transformations des CQP en TFP pour s'ouvrir à l'apprentissage. Il s'agira de s'assurer que le passage des TFP via la formation professionnelle continue pour les salariés reste à un niveau élevé, un suivi régulier sera effectué en SPP et CPNE.

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche propreté obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur de 10 % d'ici 3 ans (base données OC 2019) soit 4 540 CQP/TFP par an à horizon 2023.

Pour les certifications de la branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple agent machiniste classique, AERP, chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle. En outre il est recommandé aux entreprises de privilégier les CQP quand les autres dispositifs de formation et contrats sont mobilisables pour l'obtention de ces CQP (ex : contrats de professionnalisation, plan de développement des compétences, conventionnelle...).

Les parties signataires souhaiteraient pouvoir utiliser la terminologie "Titre de qualification professionnelle" au lieu de "Titre à finalité professionnelle" et à ce titre la CPNEFP sollicite les pouvoirs publics via un courrier adressé à la ministre du travail.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance. En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

La certification professionnelle au sein de la branche se définit principalement par l'existence de la filière de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle (TFP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP/TFP, la rénovation des CQP/TFP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la propreté.

Les parties signataires souhaitent faire évoluer les CQP en TFP afin de permettre à des publics et en particulier les jeunes de bénéficier, notamment via l'apprentissage, d'un parcours adapté dans un environnement éducatif propre à accompagner et sécuriser leurs parcours. C'est pourquoi, chaque CQP de la filière peut être transformé en un TFP équivalent sur décision des parties signataires. Il sera précisé pour chaque TFP de la profession « métier qualifié propreté ». Les anciens titulaires du CQP conservent les mêmes bénéfices attachés à la certification que les nouveaux titulaires du TFP correspondant. Le CQP et son TFP correspondant sont rigoureusement identiques à tout point de vue, qu'il s'agisse du métier visé, du périmètre des bénéficiaires potentiels, de l'objectif dans les parcours professionnels, des référentiels, des modalités d'évaluation et de certification, du positionnement dans la classification des emplois, etc. Ils ne diffèrent que sur un point : le CQP n'est pas à ce jour réglementairement éligible à l'apprentissage, alors que le TFP l'est, en tant que titre enregistré au RNCP ; l'éligibilité est identique sur tous les autres dispositifs.

Les CQP et TFP sont l'un des moyens privilégiés pour l'ensemble des salariés d'évoluer professionnellement et d'acquérir des compétences et des qualifications au sein de la profession.

La CPNEFP reste l'instance certificatrice pour les CQP et est co-certificatrice avec l'OC propreté pour les TFP.

L'observatoire des métiers et qualifications est un instrument privilégié de veille et d'ajustement de la filière de certification professionnelle de la propreté. À ce titre, une étude prospective sur les emplois et certifications, notamment sur l'impact du numérique, a été menée et ses résultats ont été présentés en 2019 à la CPNEFP. Des travaux de rénovation des CQP/TFP ont été engagés en ce sens.

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

#### 5.3.1.1. CQP/TFP

##### I. Filière de CQP/TFP existante

La filière actuelle est constituée des CQP et/ou TFP suivants :

- agent machiniste classique en propreté (AMC) ;
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ;
- chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV) ;
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- chef de site(s) (CS) ;
- responsable de secteur (RS).

Les salariés titulaires d'un titre ou d'un CQP/TFP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au titre ou CQP obtenu ci-après :

- AS3 avec le CQP/TFP agent machiniste classique en propreté (AMC) ;
- AQS1 avec le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou le CQP/TFP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques (LV) ;
- CE1 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté (CEP) ;
- CE2 avec le CQP/TFP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP/TFP chef de site(s) (CS) ;
- MP3 avec le CQP/TFP responsable de secteur (RS).

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires ont attribué un niveau, relatif à la nomenclature européenne à chaque CQP/TFP de la propreté, comme suit :

Certifications propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AMC	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5



## II. Cadre de référence des CQP/TFP

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 ou 6 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L. 6113-4 ou 6 du code du travail.

Trois types de référentiels structurent leur contenu : un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, le titulaire du CQP/TFP agent machiniste classique peut s'orienter vers le CQP/TFP chef d'équipe en propreté ou vers le CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté. Il pourra bénéficier de parcours plus courts et d'exemptions de certaines évaluations de blocs dans les deux propositions d'orientation, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Les parties signataires souhaitent qu'un bloc de compétences relatif à l'"attitude de service" en cas de coactivité avec les clients des donneurs d'ordre soit créé afin de renforcer les compétences nécessaires des salariés lorsqu'ils exercent leur activité.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement, ou au répertoire spécifique le cas échéant.

## III. Accès aux CQP/TFP de la propreté

Les CQP/TFP de la branche propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la validation des acquis de l'expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP, car ces derniers ne sont à ce jour réglementairement pas accessible par ce dispositif.

Toute personne, y compris des demandeurs d'emploi et des salariés d'une autre convention collective, peuvent accéder aux CQP de la propreté.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque personne candidate aux CQP/TFP de la propreté.

Le cadre des réformes successives, et particulièrement celle issue de la loi du 5 septembre 2018, amène les entreprises de 50 salariés et plus à financer la totalité des actions du plan de développement de compétences de leurs salariés, sur la conventionnelle et leurs seuls fonds propres. Ainsi, pour encourager les entreprises à investir et développer l'accès aux CQP/TFP pour un plus grand nombre de salariés, et pour permettre aux salariés de se saisir de leur trajectoire professionnelle dans le cadre du CPF, les parties signataires souhaitent que les parcours de formation visant les CQP/TFP soient au plus près des besoins des apprenants. Aussi ils demandent que chaque parcours de formation ait fait l'objet d'un positionnement en amont systématique, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités.

#### IV. Financement des CQP/TFP

Dans la branche propreté : lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective nationale, son financement se réalise par l'employeur notamment, dans le cadre de ses fonds propres et des financements de l'OPCO désigné par la branche. Il s'agit notamment : des fonds issus de la contribution conventionnelle, particulièrement ceux consacrés aux priorités de la branche conformément à l'article 5.1.4 du présent accord ; pour les entreprises de moins de 50 salariés, prioritairement des fonds issus de l'article L. 6332-3, 2° du code du travail ; des fonds de la section financière « alternance » de l'OPCO pour le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le contrat d'apprentissage (ce dernier pour les seuls TFP) ; des fonds mobilisés pour le CPF ; de tout autre dispositif de financement de la formation destiné aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non-salariés.

Il appartiendra à l'OPCO de rechercher et mobiliser toutes ressources afin de financer ou cofinancer l'accès aux CQP/TFP quels que soient le dispositif mobilisé et la taille de l'entreprise.

Hors branche propreté, lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'un employeur ne relevant pas du champ de la présente convention collective, il convient à l'employeur d'en assurer le financement, y compris par mobilisation de son OPCO de branche.

#### V. Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP/TFP, y compris VAE

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'organisme certificateur, par une commission d'évaluation composée de deux évaluateurs.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP à l'organisme certificateur. Le retour sur expérience de la validation des acquis de l'expérience pour les CQP de la propreté, réalisée sur dossier de validation, a témoigné que très peu de personnes y avaient recours. Les parties signataires ont convenu donc de rénover le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche afin de la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d'accès, particulièrement pour les publics de premiers niveaux de qualification. Les parties signataires ont confié à l'organisme certificateur de la propreté cette mission. Ainsi, la VAE pour les CQP/TFP œuvrant (Cf annexe 2 avec liste des CQP/TFP concernés) se fait devant un jury par une mise en situation, au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien. Toutefois, et dans le respect du cadre légal, les parties signataires se réservent la possibilité de revisiter le process de la VAE en tant que de besoin pour les certifications de la branche, notamment pour les CQP/TFP non œuvrant. Ils recommandent de communiquer largement auprès des entreprises et des salariés sur l'opportunité de la démarche VAE ainsi renouvelée et adaptée.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP qui est le jury de délivrance des CQP/TFP. Le jury délivre tout ou partie des blocs de compétences de la certification. Dans le cas d'une validation partielle, ou d'un parcours de formation ou de VAE qui ne visait qu'une partie des blocs du CQP/TFP, les blocs validés sont acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc est celle figurant dans la fiche RNCP dans la rubrique "Date d'échéance de l'enregistrement".

Lorsque le CQP est acquis dans son intégralité par le candidat, un parchemin lui est adressé par l'organisme certificateur. Lorsqu'un bloc de compétences est acquis indépendamment, une attestation de validation de ce bloc lui est adressée par le même organisme.

La gouvernance des CQP/TFP est rappelée en annexe 1.

## **VI. Recours contre la décision de la CPNEFP**

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de la CPNEFP via l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'organisme certificateur instruit ces demandes et saisit la CPNEFP, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'organisme certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

### **5.3.1.2. Certificat relatif à la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret**

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

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

La loi du 5 mars 2014 a instauré un nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail et qui se dénomme CléA.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, français langue étrangère, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les parties signataires ont souhaité l'articuler avec le certificat "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent du socle CléA. La contextualisation de CléA au secteur de la propreté a intégré la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de CléA. En ce sens, les parties signataires par le biais de leur organisme certificateur ont enregistré la MCCP au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail.

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

Par ailleurs, les parties signataires fixent pour objectif une augmentation du nombre de candidats :

- à la MCCP de 10 % d’ici 3 ans (base données 2019 – OC propreté) soit 635 candidats par an à horizon 2023 ;
- à la CléA contextualisé propreté de 20 % d’ici 3 ans (base données 2019 – OC propreté) soit 90 candidats/an à horizon 2023.

Un point annuel sur l’évolution sera effectué en CPNEFP.

### 5.3.2. Passerelles avec les autres certifications

#### 5.3.2.1. Passerelles avec les autres certifications

Dans la perspective de faciliter l’accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d’encourager les évolutions professionnelles, d’optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

Dans tous les cas, la CPNEFP de la propreté émettra un avis pour la mise en œuvre de ces passerelles.

Dans ce cadre, la réglementation en vigueur prévoit des passerelles entre 2 CQP/TFP de la propreté “agent machiniste classique” et “agent en entretien et rénovation de la propreté” et le titre professionnel du ministère du travail “agent propreté hygiène”.

Ainsi, les équivalences ou dispenses obtenues sont les suivantes :

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

- le titulaire des deux CQP/TFP “agent machiniste classique” et “agent d’entretien et de rénovation en propreté” obtiendra le titre professionnel “agent propreté hygiène” ;
- le titulaire du CQP/TFP “agent machiniste classique” obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) “Réaliser une prestation de nettoyage manuel” ;
- le titulaire du CQP/TFP “agent d’entretien et de rénovation en propreté” obtiendra une partie du titre professionnel, soit le certificat de compétences professionnelles (CCP) “Réaliser une prestation de nettoyage ou de remise en état mécanisés” ;

II. – Pour l’obtention des CQP/TFP : en formulant une demande auprès de l’organisme certificateur de la propreté, dans le cas suivant :

- le titulaire du titre professionnel « agent propreté hygiène » obtiendra les deux CQP/TFP suivants : “agent machiniste classique” et “agent en entretien et rénovation de la propreté”.

La mise en œuvre de ces passerelles s’envisage avec les référentiels tels qu’ils sont enregistrés actuellement au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit en conformité avec la réglementation en vigueur.

Des travaux visant des enjeux de même nature sont en cours concernant l’élaboration de passerelles entre les CQP propreté et le CAP agent-propreté-hygiène (APH). Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre ces travaux.

### 5.3.2.2. Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA propreté

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle.

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

### 5.3.2.3. Certifications professionnelles interbranches

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la propreté.

### 5.3.3. Organisme certificateur de la branche

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un organisme certificateur de la propreté.

#### 5.3.3.1 Pilotage de la CPNEFP

La CPNEFP est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'organisme certificateur constitue une mission de la CPNEFP qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'organisme certificateur, à l'instar de l'observatoire métiers et qualifications.

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

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

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

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

### 5.3.3.2. Constitution de l'organisme certificateur

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

### 5.3.3.3. Missions de l'organisme certificateur et propriété intellectuelle

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

I. – Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :

- la mobilisation, la formation et l'organisation des commissions d'évaluation ;
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la propreté, ou en vue des recours éventuels ;
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'organisme certificateur ;
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP, au RNCP et au répertoire spécifique mentionnée à l'article L. 6313-6 du code du travail, portés par France compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement ;
- la transmission des informations nécessaires à France compétences et à la caisse des dépôts et consignation lorsqu'il y a lieu ;
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires ;
- la promotion des certifications de la branche.

II. – Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP, il fait des propositions à la CPNEFP concernant :

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'organisme certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'opérateur de compétences auquel la branche est affiliée. Conformément à l'article 5.3.1., les travaux de rénovation des CQP/TFP permettent d'intégrer les compétences nouvelles par exemple relatives à l'impact du numérique.

Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appartiennent à l'Organisme Certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L. 6113-4 du code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du titre "Responsable développement hygiène propreté services", de la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), ainsi que des certifications : "Acteur pré-



vention secours propreté" (APS), "Animateur prévention des troubles musculo squelettiques" (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

#### 5.3.3.4. Financement de l'organisme certificateur

L'organisme certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'organisme certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'organisme certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'opérateur de compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

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

#### 5.4.1. 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 parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP d'un comité de pilotage de l'observatoire.

L'observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...) ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- actualiser, enrichir et promouvoir le répertoire des compétences ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à une GPEC de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques "compétences, emploi et formation" au niveau national et régional ;
- apporter des éléments permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;

- en lien avec l’organisme certificateur de la branche, conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d’ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
- de valoriser les métiers de la propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L’opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l’observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L’OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

Les parties signataires demandent que l’OPCO et ses représentations territoriales disposent de compétences dédiées à l’animation régionale des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l’exploitation et à l’analyse des données statistiques en matière d’emploi et de formation.

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

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires ;
- effectue le suivi et la validation des travaux ;
- garantir la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l’OPCO.

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

Des réunions spécifiques de la CPNE FP seront organisées afin de présenter l’état d’avancement des travaux et les résultats.

Une réunion sera notamment organisée à l’automne 2021 afin de définir l’orientation à donner en termes d’organisation en fonction des travaux menés par l’opérateur de compétences.

#### **5.4.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

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

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

##### **5.4.2.1. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d’une démarche de gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC) ou de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d’un outil simple, facile d’accès et accessible au plus grand nombre d’entreprises, quel que soit leur taille et implantation. Ainsi, les parties signataires conviennent, de mettre à disposition des entreprises un outil simple de diagnostic qui devra les aider à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d’identifier les besoins en développement des compétences et

qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Ainsi, les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP/TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'OPCO une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

#### 5.4.2.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co-investissement de ce compte de la part de l'employeur, le conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de 6 mois.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail.

Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2021, la périodicité de l'entretien professionnel est aménagée avec la réalisation par l'employeur d'au moins 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre de la fiche de souhait visée à l'article 6.2.5 de la CCN qui s'appellera formulaire de liaison, le modèle de cette dernière figurant en annexe 1 de l'article 6.2 de la CCN

sera actualisé afin de tenir compte de cette possibilité. Il est rappelé que l'employeur transmet 2 fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au comité social et économique.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.4.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

#### **5.4.2.3. Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 CCN)**

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.4.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines et l'article 5.4.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

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

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.4.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir l'annexe 2 de l'article 7 de la présente CCN, le "passeport professionnel", avec la mention d'une part, des dates de convocation à l'(aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisées.

#### 5.4.2.4. Rôle de l'encadrement

La GPEC est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

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

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. À cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

Dans la perspective d'une meilleure appropriation, les parties signataires invitent les entreprises à former leur encadrement de proximité sur ces dispositifs.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

#### 5.4.2.5. Association du CSE

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales (BDES), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives dans le cadre des dispositions légales.

## 5.5. Développement territorial

### 5.5.1. Contrats d'objectifs et partenariats régionaux

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification.

Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNE FP se réuniront en comité technique pour être associé à la rédaction des prochains COT (contrat d'objectifs territorial) et/ou COEF (contrat d'objectifs emploi formation).

### 5.5.2. Réseau de proximité de l'OPCO désigné par la branche

Les parties signataires rappellent que le réseau historique et actuel de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils désirent maintenir et renforcer les actions territoriales développées par leur opérateur de compétences.

## 5.6. Rôle des instances représentatives et paritaires

### 5.6.1. Instances représentatives et paritaires de l'entreprise

À défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDES (base de données économiques et sociales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.



Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### **5.6.2. Négociation de branche**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation, comme notamment l'égal accès à la formation de toutes les catégories socio-professionnelles ainsi que l'égalité homme-femme et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### **5.6.3. 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 de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

#### **5.6.3.1. En matière de certification professionnelle**

- elle est l'instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche et co certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (art. 5.3.1.1, VI) ;
- elle constitue l'instance de pilotage de l'organisme certificateur de la branche, conformément à l'article 5.3.3.1.

#### **5.6.3.2. En matière de financement**

- concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l'OPCO, et en lien avec la section paritaire professionnelle de la propreté de l'OPCO, les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l'accompagnement :
  - des contrats de professionnalisation ;
  - de Pro-A ;

- elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d'apprentissage ;
- concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle :
  - elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application du dernier alinéa de l'article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l'article 5.1.4 ;
  - elle définit, avec l'appui technique de la section paritaire professionnelle de la propriété au sein de l'OPCO compétent, les modalités de financement des actions de formation, visées aux 2 derniers alinéas de l'article 5.2 ;
  - elle définit les modalités d'acomptes de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires ;
  - elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d'emplois.

#### **5.6.3.3. En matière de contractualisation avec l'OPCO**

- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET, COEF...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation ;
- elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'État, prévues à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

#### **5.6.3.4. En matière d'observation, étude et prospectives métiers et qualifications, et d'évaluation**

- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications de la propriété ;
- elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique.

#### **5.6.3.5 En matière de travaux à conduire, à faire réaliser par l'opérateur compétent, l'OPCO ou l'organisme certificateur (liste non exhaustive)**

- réaliser une étude spécifique permettant d'identifier les besoins et pratiques des entreprises en matière d'alternance ;
- rénover le dispositif de lutte contre l'illettrisme et d'accès aux connaissances et compétences clé ;
- construire un dispositif de e-learning de démystification du numérique et visant la création du compte CPF ;
- envisager l'opportunité et faisabilité d'une prise en charge forfaitaire par parcours de formation (art. 5.2.3.4), et faire des propositions concrètes.

La CPNEFP se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications se réunit au moins 2 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 propriété (FEP).

## 5.7. Dispositions financières

### 5.7.1. Collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

Les sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

À l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.

Elles sont destinées au financement (articles L. 6331-2 et L. 6331-4 du code du travail) :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation.

### 5.7.2. Contributions supplémentaires de la branche propreté

Conformément au droit en vigueur et de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la collecte et le recouvrement de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 sont réalisées par l'OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l'objet est défini dans l'article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
- les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d'accéder à une offre de services dédiés.

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

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l'article 5.1.3, il est prévu une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute de l'exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, à verser par voie d'acomptes, dont les modalités sont définies par la CPNEFP de la branche, à l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cette assiette d'acomptes est calculée sur la masse salariale de l'année N – 1 telle que déclarée pour la CUFP. Le solde de la contribution conventionnelle assise sur la masse salariale brute de l'année N sera versé avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l'objet d'une section financière dédiée à la branche, au sein de l'OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l'objet d'une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

#### **5.7.2.2. Versements volontaires de l'entreprise**

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

Ces fonds ne font pas l'objet de mutualisation.

#### **5.7.3. Recherche de fonds complémentaires**

Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du plan d'investissement des compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente convention collective nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

#### **5.8. Opérateur de compétences de la branche**

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

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Éducation nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche puisse se saisir de cette nouvelle opportunité afin de lui permettre de poursuivre le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective. »

## **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Homogénéité des règles conventionnelles à toutes les entreprises**

L'objet du présent avenant relatif à la formation professionnelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de propreté, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés (hors dispositifs et dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés). En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

## **Article 4 | Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi. Il entrera en vigueur un jour franc suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

*Fait à Villejuif, le 26 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Gouvernance de la certification dans la branche de la propreté, pour un CQP et un titre

- L'organisme certificateur au plan formel
- Pour un CQP

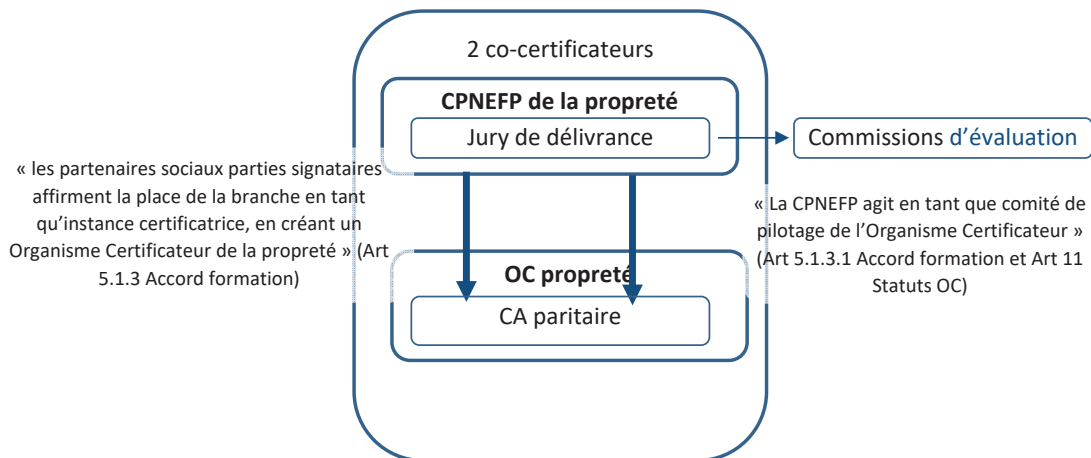
Selon l'article L6113-4 du code du travail, un CQP est établi par la CPNE (en l'occurrence la CPNEFP de la propreté) qui en outre détermine la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle, en l'occurrence l'OC propreté.

- Pour un Titre désigné « TFP » dans la propreté

Un titre est créé par un organisme certificateur légal disposant de la personnalité morale, en l'occurrence l'OC propreté.

- L'option de désigner deux co-certificateurs : CPNEFP + OC propreté

### Organigramme de la gouvernance pour les CQP/ TFP de la propreté





## **Annexe 2 CPQ/TFP œuvrant**

Conformément à l'article 5.3.1.1 du présent accord, la branche établit la liste des CQP/TFP dits « œuvrant » dont le process de validation via la VAE se fait par une mise en situation au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien :

- CQP/TFP agent machiniste classique en propreté ;
- CQP/TFP agent d'entretien et de rénovation en propreté ;
- CQP/TFP chef d'équipe en propreté ;
- CQP/TFP laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur ;
- CQP/TFP agent en maintenance multitechnique immobilière.