

**Accord du 3 février 2022**

relatif à la mise en place du dispositif  
de la promotion ou reconversion par l'alternance dite « Pro-A »

NOR : ASET2250269M

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 :

**Préambule**

Face à l'épidémie de la covid-19, les professionnels du secteur ont joué un rôle de premier plan pour lutter contre la propagation du virus et permettre le plein usage des environnements de travail, des établissements de santé, des transports publics notamment. La crise sanitaire a révélé le caractère essentiel des acteurs de la propreté pour garantir la sécurité des personnes et permettre les conditions de la continuité de l'ensemble de l'économie et de la vie sociale.

Cette crise a mis également en exergue l'accélération des adaptations nécessaires liées aux mutations engendrées par la digitalisation ainsi que la transition énergétique et la prise en compte de l'environnement. Ces évolutions impactent l'activité des entreprises de propreté qui font face à de nouvelles attentes de leurs clients, elles mettent en lumière par conséquent des compétences et qualifications nouvelles attendues des salariés.

C'est pourquoi les parties signataires entendent favoriser la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour permettre aux entreprises de propreté et à leurs salariés d'intégrer ces nouveaux défis en facilitant le maintien dans l'emploi des salariés, en renforçant leurs compétences et qualifications en accompagnant leur évolution professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans les priorités de la branche définies dans l'avenant n° 19 du 26 mai 2021 à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 qui modifie l'article 5 de la CCN « Formation, compétences et emploi » étendu par arrêté du 27 décembre 2021 du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et notamment l'égalité femme-homme dans l'accès à la formation.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;

et/ou

- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

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

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail par les entreprises des propreté et services associés au bénéfice de leurs salariés.

## **Article 3 | Salariés concernés**

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les parties signataires rappellent que, pour la branche de la propreté et des services associés qui est une branche d'accueil et d'insertion, le dispositif Pro-A est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail ;
- aux salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport.

Sauf assouplissement prévu par ordonnance et/ou texte législatif, la reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Le salarié en Pro-A bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé selon les conditions législatives et réglementaires.

## Article 4 | *Certifications éligibles*

### 4.1. Liste des certifications éligibles

En réponse aux nouveaux enjeux auxquels sont confrontés les entreprises de propreté et de services associés et leurs salariés, les parties signataires définissent les certifications éligibles à la Pro-A en annexe I du présent accord.

Elles rappellent que la reconversion ou promotion par alternance peut également permettre aux salariés :

- d’acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) ainsi que CléA contextualisé propreté ;
- d’acquérir le socle de connaissances et de compétences relatif aux usages du numérique (certificat CléA numérique) ;
- de valider les acquis de l’expérience en vue notamment de changer de métier ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle.

### 4.2. Enjeux face aux mutations de l’activité et aux risques d’obsolescence des compétences

Les parties signataires indiquent que la liste des certifications visées à l’annexe I a été établie suite aux études de la branche :

- étude Diag’activ « Impacts de la crise sanitaire du Covid-19 sur les besoins en emploi et compétences pour la branche propreté » dans le cadre d’un appel à projet de la DGEFP pour des diagnostics-actions à l’attention des branches (mai 2021) ;
- étude concernant le suivi des cohortes 2018-2019 des CQP AMC, AERP et chef d’équipe (novembre 2020) ;
- à l’étude prospective sur l’évolution des emplois, métiers et compétences dans les entreprises de propreté (mars 2019).

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent aux problématiques que le secteur connaît sur les métiers en tension et cœur de métiers. Elles constituent l’une des réponses aux enjeux de mutation de l’activité, aux risques d’obsolescence des compétences et besoin en emploi de la branche et l’évolution professionnelle des salariés.

## Article 5 | *Organisation de la Pro-A*

Les parties signataires souhaitent que les parcours de formation répondent aux besoins des apprenants. Aussi ils demandent que chaque parcours de formation fasse l’objet d’un positionnement en amont systématique, afin de l’adapter, voire de l’individualiser, tant en durée qu’en modalités.

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu’elle dispose d’un service de formation, par l’entreprise et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en relation avec les qualifications recherchées.

Conformément à l’article L. 6324-6, le contrat de travail du salarié fait l’objet d’un avenant qui précise la durée et l’objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L’avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l’article L. 6325-5 du code du travail.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles.

En application des dispositions législatives et réglementaire du code du travail, lorsque le contrat de travail visé à l'article L. 6324-6 du code du travail est rompu sans que le salarié en soit à l'initiative, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'opérateur de compétences pour une durée maximale de 6 mois pour une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail. Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la CPNEFP Propreté pour qu'ils proposent à l'opérateur de compétences les modalités de continuation et de financement des enseignements par l'opérateur de compétences.

Une CCPNI – article 7 « Transfert conventionnel » – se réunira sur le sujet de la continuité du contrat de travail.

## **Article 6 | Durée de la Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les modalités et la durée prévues par les textes légaux et réglementaires, à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de la validation des acquis de l'expérience pour lesquelles cette durée n'est pas applicable. En conséquence, pour ces deux dispositifs, la durée de la Pro-A peut être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois sans que le salarié soit tenu par un contingent minimal d'heures de formation de connaissance et de compétences pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.

En application du décret, et à l'identique des contrats de professionnalisation, les parties signataires conviennent que la Pro-A :

- peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les salariés jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la « Maîtrise des compétences clés de la propreté » ou le socle de connaissances et de compétences CléA ;
- peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus à la date de la conclusion de l'avenant ;
- peut avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessite.

## **Article 7 | Durée de la formation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du dispositif Pro-A respectent les modalités définies par les textes légaux et réglementaires.

Les parties signataires conviennent que la durée des actions peut aller au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A pour les bénéficiaires suivants :

- lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de « maîtrise des compétences clés de la propreté » ou du socle de connaissances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- pour la préparation d'un titre, d'un CQP ou d'un TFP.

## **Article 8 | Prise en charge de la Pro-A**

La Pro-A est un dispositif qui peut s'inscrire dans une démarche globale de formation dans l'entreprise avec conformément aux dispositions législatives et réglementaires, une prise en charge des frais par l'opérateur de compétences de la branche des entreprises de propreté et services associés.

L'opérateur de compétence devra tenir compte de l'ensemble des dispositifs financiers susceptibles d'être mobilisés pour le financement de la Pro-A.

### **8.1. Nature des frais pris en charge par l'opérateur de compétences**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération du salarié et charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés

### **8.2. Détermination des niveaux de prise en charge**

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein de la CPNEFP Propreté pour qu'ils proposent à l'opérateur de compétences de la branche la prise en charge de :

- tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement, sur la base de montants forfaitaires ;
- la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

Il est rappelé que le financement de Pro-A par France compétence, via l'opérateur de compétence, en application du second alinéa de l'article R. 6123-31, aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance est versée dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en fonction, notamment, de leurs coûts moyens observés et de majorations liées à des publics prioritaires, pris après avis de France compétences.

## **Article 9 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Néanmoins, les parties signataires conviennent que :

- que les dépenses exposées par les entreprises de propreté et de service associés de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus à l'article 7 du présent accord peuvent être financées par l'opérateur de compétences au titre des fonds affectés au plan de développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- que les dépenses exposées par les entreprises de propreté et de service associés de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires prévus à l'article 7 du présent accord peuvent être financées par l'opérateur de compétences au titre des fonds de la contribution conventionnelle.

## **Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 11 | Suivi de l'accord et de son annexe**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la CPNEFP propreté.

Cet accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

L'annexe pourra être révisée notamment en fonction des besoins et certifications de la branche conformément aux dispositions légales.

#### **Article 12 | Révision et dénonciation**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord et son annexe pourront être révisés ou dénoncés dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 13 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord et son annexe feront l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 14 | Durée et extension de l'accord**

Le présent accord et son annexe est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et son annexe dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Villejuif, le 3 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Liste des certifications professionnelles éligibles en date du 3 février 2022**

### **Présentation du secteur**

Le secteur de la propreté est un acteur du développement des services dans l'économie avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 16 milliards d'euros. Émergeant à partir des années 1970, le secteur ne cesse de croître jusqu'à représenter plus d'un demi-million d'emplois (558 374 en 2019). Ces dix dernières années, l'emploi dans le secteur a augmenté de 88 835 emplois nets, représentant une hausse de plus de 20 %.

L'étude Diag'activ portant sur les impacts de la crise sanitaire a démontré que les entreprises de la branche ont été durement touchées par la crise mais ont su saisir des opportunités nouvelles créées par le contexte sanitaire. L'impact de la crise sur le chiffre d'affaires des entreprises en 2020 est différencié selon la typologie des entreprises. En 2021, les perspectives en matière d'évolution des effectifs sont plutôt positives au sein de la branche en effet l'emploi devrait retrouver son niveau d'avant la crise au cours de l'année 2021.

560 000 salariés, au sein des près de 14 000 entreprises (dernières données INSEE) du secteur, à majorité des PME, œuvrent chaque jour en proximité pour rendre possible la vie sociale et assurer l'ensemble des activités économiques. Leur action est essentielle puisqu'ils assurent les conditions d'hygiène indispensables pour permettre toute activité professionnelle, sociale, de mobilité, de santé, etc.

D'autant plus révélés par cette crise sanitaire, les salariés de la profession constituent un maillon essentiel en contribuant à préserver l'hygiène et la salubrité des lieux privés et publics et la santé des personnes. La présence des entreprises de propreté, dans tous les lieux de vie, leur rôle intégrateur, les enjeux en termes d'hygiène publique, de santé donnent à ce secteur une dimension stratégique. Il est à noter que le secteur de la propreté est un secteur en difficulté structurelle de recrutement, c'est pourquoi des démarches ont été engagées auprès des clients afin de rendre le secteur plus attractif : notamment demande de travail en journée et en continu afin de permettre aux salariés d'avoir des horaires de travail non décalés et des contrats avec un temps de travail plus important, demande que la prestation de service soit reconnue au juste prix pour permettre de mieux rémunérer les salariés.

La répartition du chiffre d'affaires par secteur est la suivante : bureaux : 36 % – immeubles : 21 % – industrie : 12 % – commerces : 9 % – santé : 6 % – scolaire : 5 % – hôtellerie : 3 % – transport : 3 % – autres : 5 %.

Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 90 % des entreprises du secteur mais 22 % des salariés. Les entreprises de plus de 250 salariés emploient 57 % des salariés du secteur.

48 % des salariés travaillent dans plusieurs entreprises mais les emplois sont stables avec 81 % de CDI.

90 % des effectifs sont des agents de service ; 7 % relèvent de l'encadrement d'exploitation ; 2 % du personnel administratif et 1 % des cadres.

L'âge médian des salariés du secteur est de 45 ans. La population active dans le secteur est relativement plus âgée que celle de l'ensemble des secteurs. 20 % des salariés de la propreté ont 55 ans ou plus.



L'emploi de salariés de nationalité étrangère dans le secteur de la propreté est supérieur à la moyenne. En effet, 24 % des salariés de la propreté sont de nationalité étrangère, contre 6 % tous secteurs confondus. Ceci confirme la fonction d'intégration et d'insertion du secteur de la propreté via l'emploi et la formation.

### **Les enjeux pour le secteur de la propreté au regard des mutations et risques d'obsolescence des compétences**

La branche de la propreté, secteur à forte intensité de main d'œuvre, joue un rôle majeur en matière d'emploi et d'intégration sociale, la moitié des salariés n'ont pas de diplôme de formation initiale. Par conséquent l'obtention d'une certification est indispensable pour leur permettre de sécuriser leurs parcours professionnels.

L'intégration du développement durable dans le cadre de la transition écologique amène à des changements de pratiques : vigilance sur les contenus des produits, technique d'utilisation avec objectif d'économie, technique alternative à l'utilisation des produits traditionnels.

L'introduction croissante de nouvelles technologies dont le numérique ne doit pas se faire au détriment de l'emploi et de l'insertion professionnelle mais doit permettre d'améliorer les conditions de travail. Cela nécessite par exemple une acculturation au numérique, de nouvelles compétences et qualifications (capacités de maintenance, programmation...).

Pour que ces évolutions soient synonymes de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

C'est pourquoi, la branche souhaite ouvrir à la « Pro-A » une liste de certifications comprenant des certifications de qualification professionnelle, des Titres à finalité professionnelle et un titre professionnel.

### **Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A**

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

Depuis la création des CQP/TFP dans la profession, environ 32 000 candidats ont obtenu leur certification.

Sur l'ensemble des CQP depuis le début de la démarche, 52 % des candidats sont des salariés en poste.

En 2018, 52 % des candidats au CQP AMC étaient en emploi, 65 % pour les candidats au CQP AERP.

En 2020, 81 % des candidats au CQP chef d'équipe sont des salariés, 77 % pour le CQP chef de site et 93 % pour le responsable de secteur ; sur ces métiers, ce sont donc essentiellement des salariés déjà en poste qui souhaitent évoluer vers des fonctions à responsabilité managériale.

L'étude sur le suivi des cohortes 2018 et 2019 des CQP AMC, AERP et chef d'équipe a démontré que plus d'un an après l'obtention de leur CQP, plus de 70 % des certifiés sont toujours dans la même entreprise, 22 % ont changé d'entreprise mais sont toujours dans le secteur de la propreté.



Une majorité de certifiés déclarent plusieurs types d'impact positifs, en premier lieu l'augmentation de compétences dans l'exercice dans les missions, l'efficacité dans le travail et des gains en autonomie.

### **Certificat de qualification professionnelle de la branche propreté**

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

### **Titre à finalité professionnelle de la branche propreté**

- Titre agent machiniste en propreté ;
- Titre agent d'entretien et rénovation en propreté ;
- Titre chef d'équipe en propreté ;
- Titre responsable développement hygiène propreté et services.

### **Titre professionnel**

- Titre professionnel. Agent de propreté et d'hygiène.