



**ENJEUX &
PROPOSITIONS**

POUR 2019

**NOS 27
SOLUTIONS**

LA PROPRETÉ, UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE
INNOVANTE ET RESPONSABLE



NOS SOLUTIONS EN FAVEUR DES JEUNES, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE

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

- 1. Placer les branches comme actrices majeures des politiques de l'emploi, de la formation des salariés et de l'insertion des jeunes et adultes :**
 - faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi (par l'alternance notamment) en intégrant dans les parcours de formation, des dispositifs d'acquisition de compétences clés de base ;
 - laisser aux branches la maîtrise de la politique de certification professionnelle adaptée aux attentes et besoins des salariés et des entreprises, en complément des titres et diplômes ;
 - prendre systématiquement en compte les propositions portées par les branches dans la définition des cartes territoriales des formations.
- 2. Développer les dispositifs d'accompagnement et de financement en particulier des PME,** indispensables aux secteurs à forte intensité de main d'œuvre peu qualifiée, pour permettre aux entreprises et salariés de s'approprier les enjeux et les outils de la transition numérique.

Accompagner les salariés dans l'acquisition de compétences, développer leur appétence à la formation et en faciliter l'accès, dans un contexte d'organisation du travail induit par les attentes des clients :

- 3. Soutenir les dispositifs courts d'accès à la qualification** qui sont élaborés par les branches et faciliter les passerelles avec les titres et diplômes existants.
- 4. Aménager l'entretien professionnel dans les secteurs à transfert conventionnel,** pour permettre l'appréciation de l'ancienneté à compter de la date du transfert que ce soit pour l'entretien professionnel ou le bilan à 6 ans.
- 5. Encourager l'employeur à soutenir ses salariés dans la mobilisation de leur CPF :** sécuriser le co-investissement de l'entreprise en considérant que toute initiative de l'employeur en faveur de la réalisation du projet du salarié est un abondement (adaptation de l'organisation du travail, autorisation d'absence de l'employeur...) particulièrement dans le cadre du bilan formation à 6 ans.

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

- 6. Valoriser dans le bilan à 6 ans les actions de formation obligatoires** car elles participent de l'employabilité et de la mobilité professionnelle du salarié.
- 7. Reconnaître dans le cadre du multi-emplois, la co-implication de chacun des employeurs,** qu'il soit initiateur de l'action de formation, ou contributeur, par l'aménagement de l'organisation du travail du salarié (l'employeur participe à la mise en oeuvre de la formation d'un même salarié, et peut donc la valoriser dans le cadre du bilan de formation à 6 ans).

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

- 8. Faciliter l'application effective des lois et règlements :** reporter l'entrée en vigueur d'une loi dont les décrets d'application ne sont pas parus au J.O.
- 9. Améliorer le dialogue social en réaménageant le seuil social de 50** (le porter à 100).
- 10. Réviser la méthodologie applicable à l'égalité salariale,** pas adaptée aux branches à transfert conventionnel qui connaissent un turn-over structurel des effectifs et qui constitue une charge administrative supplémentaire inopérante pour les PME (- de 250 salariés). Cet outil doit intégrer les critères objectivant les différences de rémunérations.
- 11. Adapter la médecine du travail :** légaliser la mutualisation du suivi médical.
- 12. Revoir la procédure de recours contre les avis médicaux** qui, telle que réformée en 2016 et non ajustée en 2017, est devenue dissuasive pour les employeurs (problème des avis d'aptitude avec préconisations médicales qui deviennent des aptitudes avec réserves : impraticables pour les entreprises).
- 13. Simplifier le code du travail :** mettre en place la commission de refondation dédiée, prévue par la loi Travail 2016 mais supprimée par la réforme Travail 2017.

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

14. **Maintenir sur la durée** (la transformation du CICE en réduction de cotisations patronales) le rendement des politiques d'allègements de charges, dispositifs efficaces qui permettent de préserver le potentiel économique de l'entreprise, de créer et de sauvegarder des emplois. Conserver également le dispositif de déduction forfaitaire spécifique existant.
15. **Privilégier les mesures incitatives** plutôt que l'instauration d'un malus sur la cotisation patronale assurance chômage qui n'a pas de sens du fait de l'activité propreté réalisée en continu chez le client, alors que 3/4 des CDD remplacent des salariés absents. La branche a signé, après un diagnostic approfondi, un accord de modération du recours aux contrats courts conformément à l'ANI de 2018 qu'il convient de respecter.
16. **Rétrocéder les frais de gestion** appliqués par l'administration fiscale dans le cadre du prélèvement à la source. Les entreprises devenant collecteur d'impôts sur le revenu, il est nécessaire de compenser les coûts administratifs.

NOS SOLUTIONS POUR ADOPTER UNE NOUVELLE APPROCHE DES MARCHÉS PUBLICS ET DES CLAUSES SOCIALES

17. **Différencier les modalités d'achat de services** (qui impliquent du personnel dédié), des achats de fournitures et utiliser des formules de révision des prix compatibles avec la structure des prix de revient des entreprises prestataires.
18. **Renforcer le dialogue** entre acheteurs publics et prestataires, réaffirmer le choix du mieux-disant en considérant toutes les dimensions de valeurs apportées par la prestation et en sélectionnant l'offre la plus équilibrée incluant d'autres critères que celui du prix ; privilégier les marchés multi-critères pour permettre à l'entreprise de valoriser son professionnalisme.
19. **Réviser à la baisse les seuils de capacité financière des entreprises des appels d'offres**, détecter et écarter systématiquement les offres anormalement basses lorsque les justificatifs apportés attestent d'un prix irréaliste, privilégier les groupements conjoints et momentanés d'entreprises (sans caractère solidaire).
20. **Contractualiser les clauses sociales avec la branche** pour les mettre en cohérence avec les spécificités du secteur, en particulier le transfert conventionnel de personnel.
21. **Réserver les clauses sociales aux nouveaux marchés et aux marchés en extension.** Pour les renouvellements de marchés, exclure de ces clauses les parties concernées par le transfert conventionnel de personnel.

NOS SOLUTIONS POUR DÉVELOPPER DES POLITIQUES RSE EXEMPLAIRES

22. **Intégrer les enjeux RSE lors de la conception et de la rénovation des bâtiments en :**
 - facilitant les prestations de nettoyage (local technique dédié, prises électriques et points d'eau adaptés, éclairage, conception, accessibilité...);
 - considérant la dimension Santé & Sécurité au Travail pour les agents d'entretien (prévention des troubles musculosquelettiques notamment) ;
 - tenant compte de l'impact environnemental lié à l'entretien lors du choix des matériaux utilisés et en prévoyant des systèmes d'aération adaptés.
23. **Rationaliser et simplifier l'évaluation des entreprises en matière de RSE** (référentiels, notations, questionnaires...) dans les appels d'offres. Par extension, lorsque l'entreprise propose une évaluation de sa maturité RSE délivrée par un tiers indépendant, considérer celle-ci comme opposable.
24. **Tenir compte des enjeux et des impacts** les plus significatifs des entreprises de propreté (notamment sur les questions sociales et environnementales) dans les critères RSE introduits sur les marchés privés/publics.
25. **Favoriser la mise en place du travail en journée** pour les marchés publics, lorsque cela est possible et que les sites s'y prêtent, par l'instauration de conditions favorables à ce mode d'organisation (formation et communication en direction des usagers, etc.) en concertation entre prestataire et client.
26. **Elargir la liste des efforts consentis** par l'entreprise permettant d'appliquer une majoration du nombre de bénéficiaires, en maintenant les critères applicables aux minorations et en valorisant les actions qualitatives réalisées par les entreprises en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
27. **Choisir le mieux-disant en termes d'innovation** technique, numérique, environnementale et organisationnelle: considérer l'agilité dans les processus techniques et informatiques employés pour assurer une prestation au plus près des besoins réels des clients et ne pas limiter l'innovation au recours à de nouveaux produits et matériels.

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés

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

www.monde-proprete.com

