

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550054M
IDCC : 3043

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont conclu, le 19 octobre 2012, un accord national relatif au contrat de génération ayant pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) et de maintenir l'emploi des seniors en assurant la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération assure la transposition légale de ce dispositif complétée par ses décrets d'application et sa circulaire.

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 comporte des dispositions sur le contrat de génération, notamment concernant les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur, souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes et invitent les entreprises qui ont recours à l'alternance à systématiser l'embauche en CDI des jeunes à l'issue de leur formation tout en préservant le savoir-faire et l'expérimentation des salariés seniors.

Malgré un contexte économique difficile pour atteindre ces objectifs et la contrainte pour bénéficier de l'aide « contrat de génération » d'embaucher un jeune travaillant au moins 4/5 (dans un secteur où près de 50 % des salariés travaillent moins d'un mi-temps), les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises et notamment les PME et TPE afin de les aider à mieux anticiper leurs besoins en compétences, pour améliorer l'évolution professionnelle des salariés et la gestion active des âges à travers ce dispositif « contrat de génération ».

Il est souligné que du fait du turnover important lié à l'application de l'article 7 « Transfert conventionnel des contrats de travail suite à la perte d'un marché de propriété », les entreprises n'ont pas une maîtrise de leur effectif jeunes et seniors et du mouvement des entrées et des départs. Les transferts via l'article 7 représentent 5 % du flux d'effectif. En revanche, les embauches via l'article 7 représentent près de 40 % des embauches en CDI dans le secteur (source enquête annuelle 2012).

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de l'accord sur la formation continue du 4 novembre 2010, celui sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012 ainsi que l'accord sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant la suppression des écarts de rému-

nération entre les femmes et les hommes du 14 mars 2012. Le présent texte complète et prend la suite des accords du 22 septembre 2009 et du 25 juillet 2012 relatifs à l'emploi des seniors dans le secteur de la propreté. Les partenaires sociaux confirment leur volonté d'ouvrir des discussions sur la prise en compte de la pénibilité au travail (prévention et réparation) conformément à la loi sur les retraites de 2014.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 11 juillet 2011 puisqu'il s'agit de poursuivre et d'amplifier une politique globale de branche en favorisant l'emploi et en priorisant les publics fragilisés. Cet accord de branche peut constituer ainsi un socle de référence aux accords collectifs et aux plans d'action, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le présent accord permettra en application des dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Article 1.2

Objectifs

Sur la base du diagnostic préalable de la situation de la branche, le présent accord vise notamment à :

- mettre en place des mesures concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en leur offrant un emploi stable et en les formant ;
- favoriser l'embauche et à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

TITRE II

DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable annexé à l'accord. Les éléments chiffrés qui ont permis la réalisation de ce diagnostic ont été recueillis par l'observatoire des métiers de la propreté et présentés lors de la CPNEFP du 18 juin 2013. Ce diagnostic a été actualisé au vu des données DADS 2011 chiffres clés édition 2013 et sur les données d'un panel d'entreprises constitué en avril 2013 représentant 206 560 salariés.

Le diagnostic comporte notamment des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite pour les 3 prochaines années ;
- les perspectives de recrutement pour les 3 prochaines années ;
- les compétences clés telles que définies par la branche ;
- les métiers à répartition mal équilibrée.

A. – Pyramide des âges

La pyramide des âges de la branche se caractérise, en 2011, par le fait que 13,5 % des salariés ont 56 ans et plus, ce qui représente un taux supérieur à la moyenne nationale (11 %). Seulement 26,60 % des salariés ont moins de 36 ans en 2011 contre 38 % tous secteurs. La tranche d'âge des moins de 26 ans représente 9,4 % des salariés contre 13,7 % tous secteurs. La pyramide des âges fait apparaître un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble des secteurs (source INSEE DADS 2011).

B. – Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés

Pour les jeunes de moins de 26 ans, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 : par type de contrat et concernant cette population, le diagnostic révèle un taux d'emploi en CDI de 33,7 %, alors qu'au niveau national, seul 25 % des jeunes sont en CDI.

Pour rappel, la branche témoigne sur l'ensemble des salariés d'un fort taux de contrats à durée indéterminée (80,30 %) d'après l'INSEE DADS 2011 et qui se confirme dans la durée.

Par durée du temps de travail, les jeunes de moins de 26 ans sont majoritairement à temps partiel (80,5 %). Pour rappel, suivant l'enquête annuelle 2012, 75 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel. A noter néanmoins que ce chiffre représente les durées de travail pour un employeur et ne tient pas compte du fait que, dans la branche, un salarié sur deux cumule plusieurs emplois (53 %), notamment du fait des transferts (cf. article 7).

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les données sont issues du panel d'entreprises 2013 :

- 97 % des salariés sont en CDI ;
- 80 % des salariés sont à temps partiel.

C. – Perspectives de recrutement sur l'ensemble de la population salariée

Les entreprises de propreté ont recruté en moyenne 1,17 fois leur population salariée sur l'année 2012, soit environ 550 000 personnes, soit 550 000 déclarations uniques d'embauches, dont une majorité pour assurer des remplacements. Près de 70 % des recrutements sont liés à des remplacements. Ce flux important de recrutements en CDD de remplacement s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue.

L'estimation des besoins en « emplois pérennes », c'est-à-dire en CDI et sur des temps hebdomadaires supérieurs à 17 h 50, s'évaluerait à environ 20 000 salariés. En effet, en 2012, 548 082 personnes ont été embauchées, dont 9 % en CDI, soit 49 327 personnes. Parmi ces 49 327 personnes, 19 731 sont en CDI sur des temps de travail supérieurs à un mi-temps, soit 40 %.

D. – Compétences clés mobilisées dans les métiers de la propreté

La branche propreté a identifié les compétences clés qui sont mobilisées dans la réalisation des activités et qui garantissent le professionnalisme tant au niveau de l'organisation que de l'exécution des prestations.

Ces compétences clés, certaines s'appuient sur des savoirs généraux et des savoirs appliqués à l'activité professionnelle (savoirs technologiques, organisationnels et relationnels).

A ce titre, la branche a développé un nouveau dispositif de formation et de certification des compétences pour les agents, les chefs d'équipe et la maîtrise d'exploitation (8 CQP).

TITRE III

TRANCHES D'ÂGES DES JEUNES ET DES SENIORS VISÉES PAR LES MESURES DE L'ACCORD DE BRANCHE

Compte tenu du diagnostic et des principaux éléments présentés ci-dessus, les partenaires sociaux retiennent que les mesures de l'accord ciblent :

- les jeunes âgés de moins de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les salariés de 55 ans et plus.

TITRE IV

DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 4.1

*Objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propreté,
en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée*

Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord.

Les éléments chiffrés relatifs au diagnostic soulignent que le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017.

Indicateur de ces objectifs chiffrés :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements et le pourcentage des jeunes âgés de moins de 26 ans.

Ces indicateurs figureront dans le rapport annuel de branche.

Article 4.2

*Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement
des jeunes dans l'entreprise*

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au maintien de leur emploi.

A. – Attractivité de la propreté et orientation professionnelle des jeunes

Le secteur de la propreté, pas toujours connu et bénéficiant d'une image insuffisamment valorisée, mène pourtant depuis de nombreuses années de multiples actions visant à la promotion et à la valorisation des métiers et des formations, particulièrement en partenariat avec le monde éducatif. Ces actions ont pour objectifs de permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers le secteur de la propreté, de permettre aux entreprises de constituer une source potentielle de recrutements de jeunes et, enfin, de favoriser la rencontre entre école/entreprise.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre activement ces actions (site internet dédié « itineraire-proprete.com », brochures d'information, participation aux salons et forums, journées de sensibilisation, etc.) tant en direction du système scolaire qu'en direction de tous les opérateurs d'information, d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Il est à souligner qu'une orientation positive vers un métier est la motivation nécessaire, premier pas vers la réussite d'une intégration professionnelle.

Ainsi, pour enrichir et compléter les actions déjà conduites, la branche s'engage à mieux outiller les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement des jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web.

B. – Parcours d'accueil des jeunes au sein de l'entreprise

L'intégration de toute nouvelle personne au sein de l'entreprise est facilitée par un parcours structuré d'intégration, intervenant dans les premiers jours de son arrivée. Ainsi, la présentation de

l'entreprise, la visite des lieux d'intervention, la présentation des collègues et des responsables, la présentation des droits et des devoirs du salarié, constituent à titre d'exemples des éléments d'information nécessaires à la compréhension de l'univers dans lequel le nouvel arrivant va pratiquer son activité et l'appropriation des règles qui en structurent l'exercice.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un livret d'accueil type, disponible sur le web, à remettre aux salariés à l'embauche notamment dans les PME/TPE. Pour ce faire, un groupe de travail paritaire, sous l'égide de la CPNEFP, se réunira au cours du premier semestre 2015.

Afin d'apprécier la portée de cette mesure au regard de l'intégration des jeunes, le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi.

C. – Désignation d'un référent

L'entreprise présente au jeune, à son arrivée, un salarié « référent » qui facilitera son insertion, chargé de l'accueil et de l'aide à l'insertion du jeune dans l'entreprise, lui permettant ainsi de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues et de disposer d'une forme de soutien professionnel personnalisé. Le salarié « référent » :

1. Est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, plutôt parmi les salariés ayant une proximité géographique. Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le référent puisse assurer sa mission ;
2. Peut être différent du tuteur ou du maître d'apprentissage, dont le rôle porte principalement sur la transmission des compétences ;
3. Ne pourrait suivre, dans la mesure du possible, plus de trois jeunes en même temps.
4. S'appuiera sur le livret d'accueil de l'entreprise ou sur celui mis à disposition par la branche.

Il est à noter que dans l'accord « Senior » du 25 juillet 2012, ce principe de mise en relation avec une personne dite référente a été acté sous l'appellation de « parrain », appelé dorénavant salarié « référent ».

D. – Entretien de suivi du jeune

Afin de s'assurer de la qualité de l'intégration du jeune, il est organisé un entretien de suivi avec le jeune, le salarié « référent », le tuteur, le cas échéant, et le supérieur hiérarchique, permettant d'identifier d'éventuels besoins en formation. Les partenaires sociaux procéderont aux ajustements pertinents du guide actuel relatif à l'entretien professionnel, issu de la loi du 5 mars 2014, pour fournir aux entreprises via le web, un modèle d'entretien de suivi.

E. – Accueil des jeunes stagiaires

Afin d'assurer au jeune un stage de qualité, il est préconisé d'en offrir les conditions qui en favoriseront le bon déroulement. Pour ce faire, un maître de stage devra être désigné. Les partenaires sociaux élaboreront un livret spécifique et simple visant à outiller le maître de stage pour l'aider dans sa mission.

La branche établira un livret d'accueil type pour les stagiaires, disponible sur le web et pouvant servir de modèle aux entreprises notamment les PME/TPE.

Article 4.3

Développement de l'alternance en direction des jeunes

A. – Maintien d'une politique engagée par la branche

Les partenaires sociaux de la propriété se sont saisis depuis longtemps du développement de l'alternance en direction des jeunes via les accords « Formation » d'octobre 2004 et de novembre 2010. Ont été privilégiés :

1. Une lisibilité d'accès : une offre de diplômes de l'Education nationale en apprentissage et une offre de certifications de branche dans le cadre des contrats de professionnalisation permettant, ainsi aux jeunes de mettre en perspective des trajectoires professionnelles structurées et évolutives.

2. L'accès à l'apprentissage des jeunes par une politique de rémunération des apprentis attractive, et enfin en mettant des moyens pour réduire les taux de rupture et fidéliser les jeunes par des actions d'accompagnement et de soutiens financiers spécifiques (santé, mobilité, hébergement, notamment).

Ainsi, il est indiqué que le fonds d'aide aux jeunes en alternance (FAJA) a notamment pour objectif :

- d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponse à leurs difficultés sociales et financières ;
- de favoriser la mobilité en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur (type cofinancement du permis de conduire...) ;
- de limiter les risques de rupture en venant en aide aux jeunes sur un plan financier et social pendant leur contrat de travail. Pour information, le taux de rupture, au niveau national au 31 décembre 2013 est de 25 %. Concernant les apprentis ayant reçu une aide individuelle ou bénéficié d'un logement, le taux de rupture est de 8 %.

Par ailleurs, conformément à l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, des mesures au niveau de la branche afin de faciliter l'accès au logement des salariés seront mises en œuvre.

B. – Développement de nouvelles ambitions

Dans la perspective de poursuivre ce développement et d'accompagner les entreprises dans l'atteinte de leurs obligations d'insertion de jeunes alternants, des nouvelles actions sont mises en place :

1. La constitution d'un réseau d'organismes de formation estampillés par la branche répondant à des critères de qualité tant vis-à-vis des salariés que vis-à-vis des entreprises en adéquation avec le besoin territorial de recrutement des entreprises ;

2. La mise en place d'une plateforme web, sous la responsabilité de l'OPCA de la branche, permettant l'accès à l'offre de formation de proximité ;

3. La création d'un centre de ressources pédagogiques sur le web permettant de mettre à disposition du réseau d'organismes de formation estampillés d'outils nécessaires à la qualité de leurs services allant du recrutement au suivi de l'insertion professionnelle ;

Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015 au sein de la branche, dont les 2/3 sont des jeunes (apprentissage ou contrat de professionnalisation), soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans. Le suivi du nombre d'alternants sera effectué via les chiffres clés de la branche.

Article 4.4

Accès à la formation des jeunes

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord de la propriété relatif à la formation tout au long de la vie du 4 novembre 2010.

Une attention particulière sera portée sur l'accès des jeunes à la formation, particulièrement pour transformer un emploi à durée déterminée en un emploi à durée indéterminée.

TITRE V

**ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS**

Article 5.1

*Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Il s'agit de prévoir à la fois le nombre de recrutement de salariés âgés envisagés par la branche mais également au vu de la pyramide des âges de la branche, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi.

Il est rappelé la difficile maîtrise des effectifs liée aux transferts (cf. article 7, préambule).

Article 5.1.1

Objectifs en matière d'embauche des seniors

La branche de la propreté se fixe comme objectif de réserver sur la période d'application de l'accord au moins 1 % de ses embauches en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord).

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus. Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche.

Article 5.1.2

Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors

D'après les données du diagnostic préalable, les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011, données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés.

L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors sur la durée du présent accord.

Indicateur de cet objectif chiffré :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, le pourcentage de seniors de 56 ans et plus.

Un des enjeux de la branche est le maintien dans l'emploi des seniors mais les partenaires sociaux soulignent que la branche mène également une politique active sur le volet handicap qui est intégrée dans l'ensemble des projets de la branche (apprentissage, GEIQ, alternance...). Sur ce point, il est rappelé que la première convention AGEFIPH a été signée en 1994 et que le partenariat est reconduit pour 3 ans (2013-2015).

Article 5.2

*Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés
et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail*

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'engager des actions de prévention de la pénibilité et prévenir l'usure professionnelle permettent de contribuer à répondre en termes de santé et de développement de l'employabilité des salariés et notamment des plus âgés.

Les partenaires sociaux constatent que plus de 50 % des effectifs dans la branche ont plus de 40 ans. Or, d'après les connaissances sur le vieillissement au travail, certaines contraintes posent davantage de problèmes aux salariés avancés en âge (horaires décalés, postures pénibles...) avec un risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Dans un contexte de vieillissement attendu de la population salariée et de ses conséquences physiologiques, les présentes dispositions s'inscrivent dans la continuité de la politique du maintien dans l'emploi des seniors issues des accords de branche « Seniors » de 2009 et de 2012 et de l'accord sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012. L'objectif est le maintien dans l'emploi de salariés en bonne santé grâce à l'amélioration de leurs conditions de travail tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, les entreprises sont invitées à développer une politique efficace de prévention des risques professionnels, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail au-delà des seuils d'exposition définies à l'article D. 4161-2 du code du travail et en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'accord de branche du 18 janvier 2012. Cet accord met en place un passeport santé et sécurité en cas d'application de l'article 7 et une commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS). L'objectif de cette commission est notamment de suivre la sinistralité du secteur en matière d'AT-MP, l'évolution des principaux risques professionnels et de définir les priorités en matière de santé et de sécurité.

Le programme de branche de lutte contre les TMS participe depuis 2010 à cette montée en puissance des compétences dans le domaine de la prévention des risques au sein des entreprises et constitue une première étape de la politique globale de santé et de sécurité au travail dans la branche.

Article 5.2.1

Programme de prévention des TMS dans le secteur qui s'inscrit dans une dynamique globale de santé et de sécurité

Les partenaires sociaux ont conscience que le vieillissement de la population salariée, conjugué avec d'autres facteurs, augmente le risque de développement de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Or, d'après les données de la CNAMTS, les TMS qui représentent 98 % des maladies professionnelles du secteur en 2012 touchent plus particulièrement les tranches d'âges 40-59 ans, soit 80 % des salariés victimes de TMS.

Le secteur de la propreté s'est ainsi fixé comme objectif de diminuer le nombre de TMS dans les entreprises en s'attachant à limiter le risque à sa source afin de favoriser l'allongement des parcours professionnels. L'ambition du programme est de mettre en place une approche globale des risques TMS, par le développement de compétences prévention au sein de l'entreprise.

Ce programme se décline en deux démarches auprès des cibles prioritaires que sont l'entreprise de propreté et ses acteurs internes (dirigeants, encadrements intermédiaires et agents de service) et les acteurs externes (donneurs d'ordres, concepteurs de bâtiments et fournisseurs d'équipements).

La démarche TMS en entreprise prend la forme d'un dispositif de formation-action défini entre la FEP, la CNAMTS et l'appui technique de l'INRS. Plusieurs référentiels de compétence et de formation ont ainsi été élaborés pour les dirigeants d'entreprise, les futurs animateurs de prévention des TMS, les chefs d'équipe et les agents de service. Pour ces deux dernières catégories de salariés, une formation certifiée et reconnue par l'INRS a été créée : « le certificat prévention secours » spécifique aux activités de mise en propreté. L'animateur de prévention TMS bénéficie d'un accompagnement alternant phases collectives et individuelles, formation également certifiée et reconnue par l'INRS et le dirigeant en sa qualité de pilote de la démarche suit une journée de formation. Après une phase expérimentale, la démarche ayant réussi, elle atteint sa quatrième année de déploiement.

Article 5.2.2

Document unique d'évaluation des risques et fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) et la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité sont les outils du diagnostic de l'évaluation des risques professionnels et contribuent à la programmation et au suivi des actions de prévention.

Par conséquent, les partenaires sociaux s'engagent à mener une démarche de valorisation de ces outils (DUER, fiche de prévention des expositions, plan de prévention, passeport professionnel...) qui prendra la forme d'une boîte à outils didactique. Soutenant ainsi la mise en œuvre de la démarche de prévention en entreprise, l'ensemble de ces outils et méthodologies seront proposés au cours du premier semestre 2015.

Afin de déterminer la programmation et d'assurer le suivi des actions de prévention, les entreprises de propreté se baseront également sur :

- les données transmises par les services de santé au travail ;
- la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée ;
- le rapport annuel écrit et présenté au CHSCT ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- l'avis et les propositions du CHSCT sur le rapport et sur le programme annuel de prévention.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que si l'entreprise est dépourvue de CHSCT, mais qu'elle est pourvue de délégués du personnel (DP), elle est tenue d'établir ces documents et de les soumettre à l'avis des DP.

Article 5.2.3

Promouvoir le travail en continu/en journée

La branche a inscrit la promotion du travail en continu/en journée comme l'une des actions de son programme de développement durable. Reconnu comme facteur d'amélioration des conditions de travail en atténuant les horaires décalés notamment pour les salariés les plus âgés, les partenaires sociaux souhaitent que cette organisation du travail en continu/en journée puisse être développée dans le cadre de partenariat entre entreprises et donneurs d'ordres.

Ainsi, à la conférence de progrès sur le temps partiel le 16 novembre 2012 à Caen figuraient, parmi les pistes de progrès, le développement des interventions en continu/en journée et ceci afin de faire évoluer :

- le cahier des charges pour les chantiers en cours et à venir ;
- les horaires des vacations selon des modalités à déterminer conjointement entreprise/donneur d'ordres et en tenant compte notamment des horaires des transports publics (diminuant ainsi les risques liés aux trajets domicile-travail) ;
- et favoriser une continuité d'intervention entre plusieurs sites situés en proximité géographique pour diminuer la fragmentation du travail.

Des expérimentations en régions ont d'ores et déjà été menées et se sont révélées positives dans la mesure où ces démarches ont été pensées conjointement avec l'entreprise cliente.

La FEP a conçu, en partenariat avec le service des achats de l'Etat, une boîte à outils pour accompagner donneurs d'ordres et entreprises souhaitant mettre en œuvre un changement d'organisation vers des prestations de propreté en continu/en journée. Elle contient de nombreux outils pratiques (grille d'analyse des sites, questionnaires, guides d'entretien, supports de sensibilisation...) ainsi que des témoignages et bonnes pratiques issus d'expériences réussies. Un atelier de formation spécifique permet une meilleure appropriation de cet outil.

De son côté, l'Etat, dans une circulaire du 3 décembre 2008, s'était engagé à atteindre 40 % de nettoyage en journée dans ses marchés de propreté. Une circulaire du Premier ministre en date du 6 novembre 2013 porte sur le développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'Etat. Ainsi, il est dit que « d'ici à 2017, 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30 % des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée ».

Afin de sensibiliser les entreprises clientes à l'amélioration de l'organisation du travail et à la régularité des horaires, il est convenu, dans l'avenant n° 3 du 5 mars 2014 sur le temps partiel, que sur la base de ces pistes de progrès et en association avec les partenaires sociaux, des chartes partenariales seraient élaborées et signées entre les partenaires sociaux et les représentants des donneurs d'ordres publics et privés, dans les 6 mois de l'extension de l'avenant.

Article 5.2.4

Mesures d'adaptation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la polyexposition aux facteurs de pénibilité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises rechercheront à diminuer les contraintes liées aux sites en s'inspirant des exemples concrets suivants :

- pouvoir utiliser les ascenseurs, faciliter l'accès aux locaux, dégager les zones à nettoyer ;
- favoriser le travail en binôme ;
- s'équiper d'aspirateurs avec canne télescopique ;
- équiper de supports à mémoire de forme pour les dessus d'armoire ;
- équiper les agents de service de chariots de nettoyage ;
- prévoir avec le client une planification répartie des nettoyages de machines ;
- mettre en place des centrales de dosage ;
- travailler plutôt par trempage que par pulvérisation, etc.

Article 5.3

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Les partenaires sociaux s'entendent à travers cet accord pour favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, en améliorant l'accès à la formation professionnelle des seniors et en anticipant les carrières professionnelles.

La continuité des parcours professionnels est liée le plus souvent à la mise en œuvre par les entreprises d'outils d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

La loi sur la formation de 2014 met en place un entretien professionnel au bénéfice du salarié tous les 2 ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel sera réalisé par écrit tous les 2 ans et après une longue période d'absence (maternité, adoption, congé parental, etc.). Cette mesure sera examinée lors des négociations de l'accord formation.

Pour assurer l'effectivité des entretiens professionnels et leur adaptation aux salariés en seconde partie de carrière, les parties signataires incitent les entreprises à former les managers à la conduite de l'entretien individuel professionnel ciblé sur la gestion des âges et la branche s'engage à promouvoir les modules de formation des managers à la conduite de ces entretiens professionnels. Le nombre de formations à l'entretien professionnel sera suivi par l'OPCA de la branche annuellement.

Afin de permettre aux entreprises de disposer d'éléments objectifs d'anticipation pour définir leur politique de formation et aux salariés d'élaborer leur projet professionnel, une étude quantitative

et qualitative sur l'emploi des seniors va être réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une diffusion spécifique des informations et données issues de cette étude sur la place des seniors dans la branche sera faite par les partenaires sociaux auprès des entreprises et de leurs salariés.

Enfin une campagne de sensibilisation à la gestion des âges sera réalisée à l'attention des managers, avant la fin 2015, afin de faire bénéficier aux seniors des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelle.

Article 5.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En lien avec l'accord collectif du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que les salariés seniors sont désignés comme un des publics prioritaires majeurs de la branche afin de développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux reconduisent les engagements et les objectifs chiffrés (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés de 50 ans et plus) pris dans l'accord du 25 juillet 2012 en matière de priorité d'accès à la formation pour le bénéfice d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience, de lutte contre l'illettrisme et également en terme d'accès aux formations dédiées à la prévention des risques liés aux TMS (CPS propreté et animateur prévention TMS).

Les partenaires sociaux réaffirment également l'engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge.

En matière d'accès à la formation, il est à noter les chiffres concernant les salariés âgés de plus de 45 ans (en 2011, 38 % des salariés formés sur la période de professionnalisation prioritaire CQP et MCCP avaient plus de 45 ans, en 2012, 47,6 % et en 2013, 35,24 %).

TITRE VI

MESURES EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Les partenaires sociaux définissent des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés âgés. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et aux savoir-faire les plus pointus et récents.

L'objectif est de garantir la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus essentiels pour la branche en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic.

Article 6.1

Modalités de la transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences permet à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et en développant ses savoir-faire. Cette transmission des savoirs permet de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté. Pour ce faire, différents acteurs représentés par l'encadrement, la fonction tutorale et les salariés « référents » sont parties prenantes. Il est à noter que la fonction tutorale peut reposer sur un ensemble de salariés, selon la diversité des compétences concernées et la proximité des salariés susceptibles de les transmettre.

Les modalités d'organisation de la transmission des savoirs et des compétences peuvent prendre la forme de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Ainsi, afin d'organiser la diversité des âges, dans la mesure du possible, seront associés au sein des équipes de travail des salariés expérimentés et des juniors.

Il est également rappelé que l'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur le déroulement de leur parcours professionnel.

Article 6.2

Focus spécifique sur le tutorat

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord « Formation » du 4 novembre 2010, et estimant que le tutorat demeure un excellent moyen de partager la culture d'entreprise et de développer une coopération intergénérationnelle dans le travail, ils entendent poursuivre leurs actions dans ce domaine dans la continuité de l'accord du 25 juillet 2012.

Ils encouragent ainsi les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés seniors, en particulier et sur le principe du volontariat. A cet effet, une nouvelle campagne de sensibilisation et de formation de tuteurs pourra se mettre en place, afin de développer les compétences pédagogiques au sein de l'entreprise.

Il est convenu que les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire, des moyens pour assurer sa fonction tutorale et que cette mission sera tracée dans le passeport professionnel.

La dimension « tutorat » sera également intégrée dans le guide d'entretien professionnel.

Il a été décidé, dans l'accord sur les seniors du 25 juillet 2012, la création d'un outil pratique pour organiser et développer le système du tutorat dans les entreprises, type livret tutorat, les partenaires sociaux reconduisent cet engagement.

Les partenaires sociaux réitèrent leur engagement d'accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et s'engagent à doubler le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations à la fin de la durée du présent accord.

Le parrainage dans les entreprises est également valorisé : pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une durée déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle. Au-delà du simple transfert de compétences techniques, le parrainage contribue à apporter aux nouvelles recrues un soutien personnalisé (accueil, coaching...). L'objectif est double puisque le parrainage permet également de valoriser l'expérience des seniors et de transmettre leurs compétences et savoir-faire. Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences.

TITRE VII

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITÉ DES EMPLOIS

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés. Dans l'accord du 14 mars 2012, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la promotion et à la déclinaison de ces principes.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes. Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation, l'entretien d'évaluation professionnelle, par exemple.

TITRE VIII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME/TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les partenaires sociaux rappellent que les mesures prises dans le cadre du présent accord s'adressent à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Compte tenu du nombre important de PME/TPE dans la branche, une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide « contrat de génération ».

Une communication sera en ligne sur le site de la FEP (www.proprete-services-associes.com). Il est rappelé que, d'ores et déjà, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide sans condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en cas d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Dans le cas d'une transmission d'entreprise, les entreprises de moins de 50 salariés ont également la possibilité de recruter un jeune sans qu'il y ait nécessairement de salarié âgé à maintenir, sous réserve que le chef d'entreprise soit âgé de 57 ans ou plus, si l'embauche du jeune est effectuée dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

TITRE IX

ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE ET DURANT LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toutes formes de discriminations à l'égard des salariés seniors. En effet, grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes notamment et dans la transmission des savoir-faire.

TITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 10.1

Calendrier prévisionnel (annexe I)

Les engagements pris dans le présent accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel, annexé audit accord.

Article 10.2

Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi des objectifs chiffrés et des indicateurs dans le cadre d'une commission de suivi réunissant l'ensemble des parties signataires et qui effectuera un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs fixés dans l'accord ainsi que l'évaluation de leur réalisation conformément au décret du 15 mars 2013. Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Article 10.3

Extension et dépôt

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif. Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 10.4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire ses effets à l'issue de ce délai de 3 ans. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10.5

Publicité

Une large information de l'accord sera mise en place : les partenaires sociaux informeront les entreprises et leurs salariés de la conclusion du présent accord et de son extension et le présent accord sera mis à disposition sur le site de la FEP et par voie de circulaires d'information.

Fait à Villejuif, le 3 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

ANNEXE I

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et indicateurs de suivi dans le cadre de l'accord de branche sur le contrat de génération

ACTIONS/ENGAGEMENTS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation
Titre IV. – Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi		
<i>Article 4.1. Objectifs chiffrés et indicateurs au sein de la propriété, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée</i>		
Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 1 200 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI sur la durée de l'accord	Ces objectifs chiffrés seront suivis annuellement au niveau de la branche	Sur la durée de l'accord
Le taux de jeunes au sein des effectifs salariés est de l'ordre de 9,5 %. Les partenaires sociaux souhaitent porter ce chiffre à 10 % à la fin 2017		Sur la durée de l'accord
<i>Article 4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise</i>		
Attractivité	Mise à jour du site dédié information/orientation Réalisation d'une plateforme web d'informations pour les salariés et les entreprises particulièrement sur la connaissance de l'offre de formation de proximité	1 ^{er} semestre 2015
Parcours d'accueil des jeunes	Réalisation d'un livret d'accueil type disponible sur le web Le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi	1 ^{er} semestre 2015
Désignation d'un référent	Le nombre de jeunes intégrés dans les entreprises du secteur via les données sur la répartition des salariés par âge sera suivi	1 ^{er} semestre 2015
Entretien de suivi	Mise à jour du guide entretien professionnel actuel	1 ^{er} semestre 2015
Accueil des jeunes stagiaires	Un maître de stage devra être désigné ; élaboration d'un livret spécifique pour l'aider dans sa mission et réalisation d'un livret d'accueil type pour les stagiaires	1 ^{er} semestre 2015
<i>Article 4.3. Développement de l'alternance en direction des jeunes</i>		
Développement de l'alternance	Poursuite du FAJA (fonds d'aide aux jeunes en alternance du FARE, soit 750 000 € déjà budgétés)	Poursuite 2015
	Création d'un centre de ressources pédagogiques	1 ^{er} semestre 2015

ACTIONS/ENGAGEMENTS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation
Le secteur a pour ambition de passer de 3 800 alternants en 2013 à 4 900 alternants en 2015, soit une augmentation de près de 30 % en 2 ans	Nombre de jeunes alternants par an	Mise en œuvre 2015
Titre V. – Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors		
<i>Article 5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés</i>		
<i>Article 5.1.1. Objectifs en matière d'embauche des seniors</i>		
La branche se fixe comme objectif de réserver au moins 1 % de ses embauches en CDI aux salariés âgés de 55 ans et plus (soit environ 1 500 embauches en CDI sur la durée de l'accord)	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements de salariés seniors de 55 ans et plus en CDI. – Cet indicateur figurera dans le rapport annuel de branche	Sur la période d'application de l'accord
<i>Article 5.1.2. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors</i>		
Les salariés âgés de 56 ans et plus représentent en 2011, données DADS INSEE, 13,5 % de l'ensemble des salariés. L'objectif est de maintenir ce niveau d'emploi des seniors	Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche le pourcentage de seniors de 56 ans et plus	Sur la durée du présent accord
<i>Article 5.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail</i>		
<i>Article 5.2.1. Programme de prévention des TMS dans le secteur qui s'inscrit dans une dynamique globale de santé et de sécurité</i>		
Poursuite du programme de prévention des TMS s'inscrivant dans une dynamique globale de santé et de sécurité	Sinistralité MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	Sur la durée du présent accord
<i>Article 5.2.2. Document unique d'évaluation des risques et fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque de pénibilité</i>		
Création d'une boîte à outils didactique (DUER, plan de prévention, fiche prévention, passeport professionnel...)	Sinistralité AT-MP dans le secteur (chiffres clés de la branche, source CNAMTS)	1 ^{er} semestre 2015
<i>Article 5.2.3. Promouvoir le travail en continu/en journée</i>		
Favoriser la démarche	Nombre de boîtes à outils et de participants aux ateliers de formation spécifiques	1 ^{er} semestre 2015
	Signature de chartes entre représentants donneurs d'ordres publics et privés et partenaires sociaux	
<i>Article 5.2.4. Mesures d'adaptation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration des conditions de travail, au plan organisationnel, favorisant notamment la prévention des situations de pénibilité</i>		
Invitation des entreprises à favoriser la diversité des tâches pour diminuer le temps d'exposition et la poly-exposition aux facteurs de pénibilité	Pourcentage de salariés seniors maintenus dans l'emploi (cf. chiffres clés de la branche)	1 ^{er} semestre 2015

ACTIONS/ENGAGEMENTS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation
<i>Article 5.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges</i>		
Entretien professionnel	Diffusion large d'outils et de modèles servant de support à l'entretien professionnel Promotion des modules de formation des managers à la conduite des entretiens professionnels	1 ^{er} semestre 2015
Diffusion spécifique des informations et données issues de l'étude seniors auprès des entreprises de la branche	Réalisation de l'étude senior	1 ^{er} semestre 2015
Sensibilisation des managers à la gestion des âges	Campagne de sensibilisation à la gestion des âges réalisée à l'attention des managers	Avant fin 2015
<i>Article 5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation</i>		
Engagement en matière de priorité d'accès à la formation pour les salariés âgés de 50 ans et plus (croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés)	Chiffres clés de la branche	Sur la période du présent accord
Engagement concernant la communication annuelle sur l'accès à la formation, ventilé par âge	Chiffres clés de la branche	Annuellement
Titre VI. – Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences		
Tutorat	Nouvelle campagne formation tuteurs	Lancement 2015
	Réalisation d'un outil pratique permettant d'organiser la fonction tutorale au sein de l'entreprise	1 ^{er} semestre 2015
	Augmentation du nombre de tuteurs formés	
	La dimension « tutorat » sera également intégrée dans le guide sur l'entretien professionnel	
Formation	Priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur et doublement du nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations.	
Titre VII. – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois		
Incitation des entreprises, dans la continuité de l'accord du 14 mars 2012, à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération, notamment l'accès à la formation professionnelle	Taux d'accès à la formation professionnelle par sexe	Mise en œuvre 2015
Titre VIII. – Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME/TPE dans la gestion active des âges		
Une information sera effectuée plus particulièrement à leur attention afin de leur faire connaître l'aide « contrat de génération »	Une communication sera en ligne sur le site de la FEP	1 ^{er} semestre 2015