



*La Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés est l'organisation patronale représentative du secteur ; elle représente la branche Propreté auprès des pouvoirs publics et des organisations syndicales représentatives, elle défend les intérêts des entreprises de propreté quelle qu'en soit la taille.*

## Emplois et développement économique durables

Les emplois sont au cœur des préoccupations des 19 600 chefs d'entreprises de Propreté. En 7 ans, le secteur en a créé 100 000, non-délocalisables, et près de 80% de CDI. Un dynamisme qui n'a jusqu'ici jamais fléchi, avec une croissance d'emploi positive depuis 1995. Cette réussite est le fruit d'un travail constant de la branche qui a conquis de nouveaux marchés, s'est professionnalisée et s'est dotée d'outils efficaces – Lutte contre l'illettrisme, Certificat de Qualification Professionnelle, Contrat d'Objectif Emploi Formation, aides aux apprentis, en dix ans, le taux d'accès à la formation a doublé etc. – pour intégrer des personnes parfois en grande difficulté sociale, exclues du marché du travail par les autres secteurs professionnels. La Propreté est fière de cette diversité.

Cependant le contexte économique actuel impacte la croissance d'emploi du secteur – 2% des entreprises de propreté ont disparu en 2009, croissance négative de -1,1 % de l'effectif salariés en 2009 contre + 3,76 % en 2008 – fragilisant ipso facto les personnes les moins qualifiées -58% des salariés sont sans diplôme –.

La propreté a donc misé sur le social pour renforcer son développement économique : recrutement, sécurisation des parcours des salariés, formations, partenariats, amélioration des conditions de travail, rémunération, plan de 51 actions pour le développement durable, la Fédération des Entreprises de Propreté a planché sur de nombreux chantiers pour limiter, cette année, les effets du ralentissement économique sur le secteur.

Le secteur s'est aussi appuyé sur des dispositifs créés par l'Etat. Certains d'entre eux sont aujourd'hui menacés et cela aura un effet négatif sur les emplois, et donc sur les personnes les plus fragiles. Sont particulièrement visés, l'abaissement des allègements de charges – réduction Fillon – et l'échec, à ce jour, d'encadrement des avenants temporaires. La Fédération des Entreprises de Propreté soutient que ces dispositifs permettent de maintenir les emplois et évitent de geler les salaires – le salaire minimum de la propreté est 2,5% plus élevé que le SMIC traditionnel –.

Tours d'horizon d'un secteur très humain, de son travail et de ses difficultés.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

## Sommaire:

### P 3 / L'économie du secteur de la Propreté :

- Ralentissement de la croissance p 3
- La crise atteint le secteur de la propreté p 4
- Un coût du travail trop élevé: des emplois menacés p 5
- Une rentabilité plus faible avec des conséquences non maîtrisées p 7
- Une crise qui impacte les clients des entreprises de Propreté p 7

### P 8 / Le contexte social de la Propreté :

- L'emploi affaibli p 8
- Un dialogue social riche (nouvelle CCN, prévoyance, accord salaire, formation pro...) p 9
- Les avenants temporaires p 10
- Le travail en journée p 11
- Un secteur qui forme les salariés p 12

### P 15 / Le développement durable dans le secteur de la Propreté

- Transformer les bonnes intentions en actes p 15
- Des entreprises et des salariés très impliqués p 15
- 9 ateliers Développement Durable p 16
- Création d'un outil d'auto-diagnostique p 16
- 1<sup>ers</sup> trophées Développement Durable p 17
- La FEP soutient la recherche sur le climat p 18

### P 19 / Les chiffres clés

### P 20 / L'organisation du secteur

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

## L'économie du secteur de la Propreté et des Services Associés

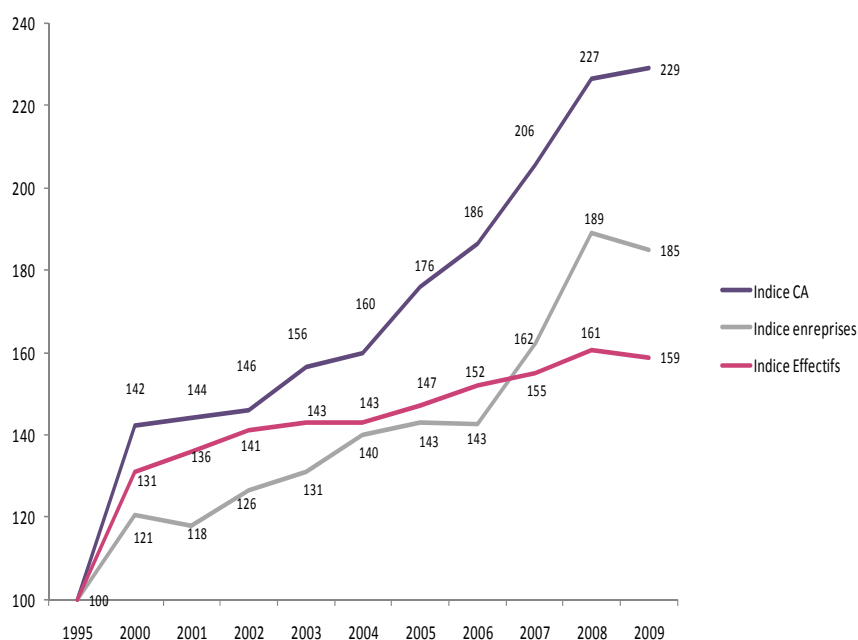
### 1/ Un ralentissement net de la croissance

Pour la première fois depuis 1995, trois indicateurs – l'indice CA, l'indice Entreprises et l'indice Effectifs – montrent un ralentissement de la croissance du secteur de la Propreté.

En effet, alors que la croissance du chiffre d'affaires des entreprises était de +10% pendant deux années consécutives entre 2006-2007 et 2007-2008, elle n'est que de +0,9% en 2009 ; une stagnation et une rupture du dynamisme économique dans l'histoire du secteur.

La démographie des entreprises est plus alarmante, puisque 2% d'entre elles ont disparu en 2009, alors que, juste avant la crise, il y a eu une augmentation de 16% du nombre d'entreprises de propreté entre 2007 et 2008.

Les effectifs salariés restent importants puisque la Propreté est une activité de main-d'œuvre, mais là aussi l'indice chute pour la première fois (-1,1%) en comparaison aux évolutions précédentes qui étaient en moyenne au dessus de 3% chaque année depuis 2005.



### Repères

Un chiffre d'affaires de plus de 11 milliards d'euros qui a doublé depuis 1995.

Une croissance moyenne du CA de 5 à 7% par an avec des pics atteignant 10% entre 2006 et 2008.

19 600 entreprises au total soit 9000 de plus qu'en 1995.

L'effectif global compte 428 400 salariés. Il s'est accru de 60% de 1995 à 2009.

70% des entreprises ont moins de 10 salariés ; 22% ont moins de 49 salariés ; 7% ont moins de 499 salariés ; 1% ont plus de 500 salariés.

Les entreprises de plus de 500 salariés réalisent 43% du CA global alors que celles de moins de 10 salariés n'en réalisent que 15%.

Une évolution de marché intéressante puisque l'externalisation des locaux devrait continuer de progresser surtout dans les domaines très pointus comme ceux de la santé ou l'industrie.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

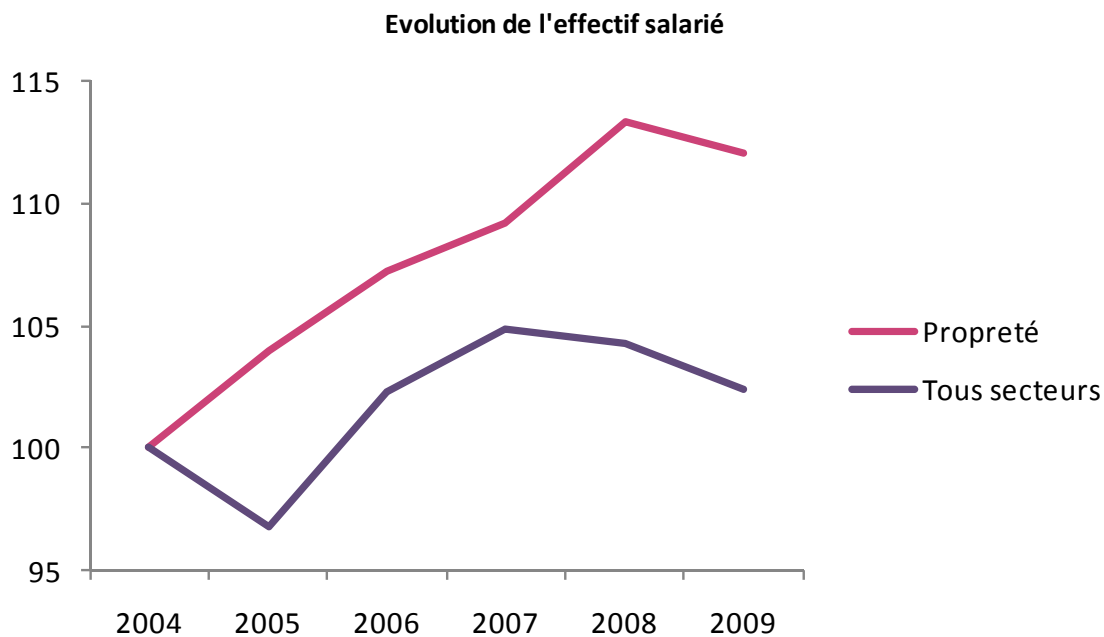
T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

## 2/ La crise atteint le secteur de la propreté avec une année de décalage par rapport à l'économie nationale

Les courbes d'évolution comparées de l'effectif salarié de la Propreté et de l'ensemble des secteurs économiques mettent en lumière ce décalage temporel.

La décroissance de l'effectif salarié commence dès 2008 pour l'ensemble de l'économie française. Le secteur de la Propreté rejoint cette tendance en 2009.



Les premiers éléments disponibles sur 2010 confirment cette tendance, laissant présager une diminution du volume de production (de l'ordre de 1%).

Il semblerait que 2010 n'ait pas connu de rebondissement de l'activité, mais plutôt un prolongement des effets de la crise.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

### ***3/ Un coût du travail trop élevé, une compétitivité en berne : des emplois menacés***

#### ***Le poids de la fiscalité***

L'endettement de la France est de près de 1700 milliards € soit plus de 85% de la richesse annuelle produite (50 milliards chaque année soit le rendement de l'IS sont consacrés au remboursement des seuls intérêts). Cette année, le remboursement des intérêts de la dette est le premier poste de dépenses de l'état. Le classement PricewaterhouseCoopers du poids de la fiscalité des sociétés dans 183 pays situe la France à la 55<sup>ème</sup> place pour la simplicité et à la 163<sup>ème</sup> place, pour le poids de la charge fiscale, avec un taux de charge fiscale de 65,8%. Ainsi, la France est bien au dessus de la moyenne qui est de 47,8% pour l'ensemble des 183 pays, ou de 44,2% si on ne prend en compte que les pays de l'Union Européenne. Le système fiscal français est caractérisé par un niveau très élevé des prélèvements obligatoires et une complexité importante.

#### ***Le financement de la protection sociale***

Le système de protection sociale français est essentiellement financé par le travail. Il a un coût exorbitant, puisque la part des prestations sociales atteint un niveau record de 31% du PIB.

Le nouveau Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) prévoit de redresser les comptes sociaux qui devraient s'établir à -13,9 milliards d'euros en 2012 contre -18,2 milliards d'euros en 2011. Ces maîtrises de dépenses s'appuient sur un contexte macro-économique défavorable avec une croissance revue à la baisse passant de 2,5% à 1,75%, et des hypothèses de croissance et de masse salariale très incertaines. L'état compte néanmoins sur 6 milliards d'euros de recettes supplémentaires pour 2012 pour atteindre son objectif de réduction du déficit de la Sécurité Sociale.

#### ***Des allègements de charges remis en cause***

Le dispositif d'allègements de charge sur les bas salaires créé dans les années 90 avait pour vocation de soutenir l'emploi. Grâce à la « réduction Fillon », le secteur de la Propreté a réussi à maintenir plusieurs dizaines de milliers d'emplois, près de 15% de la masse salariale totale qui aurait pu être menacée sans ce dispositif. Ces allègements sont considérés par notre secteur comme un dispositif incitatif à l'emploi qui a sécurisé le travail de milliers de salariés.

Après l'annualisation des allègements de charges, la situation de crise est encore d'actualité et l'emploi est toujours menacé, puisque le PLFSS 2012 comporte plusieurs mesures dont celle de la réintégration des heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul des allègements généraux des salaires compris entre 1 et 1,6 Smic.

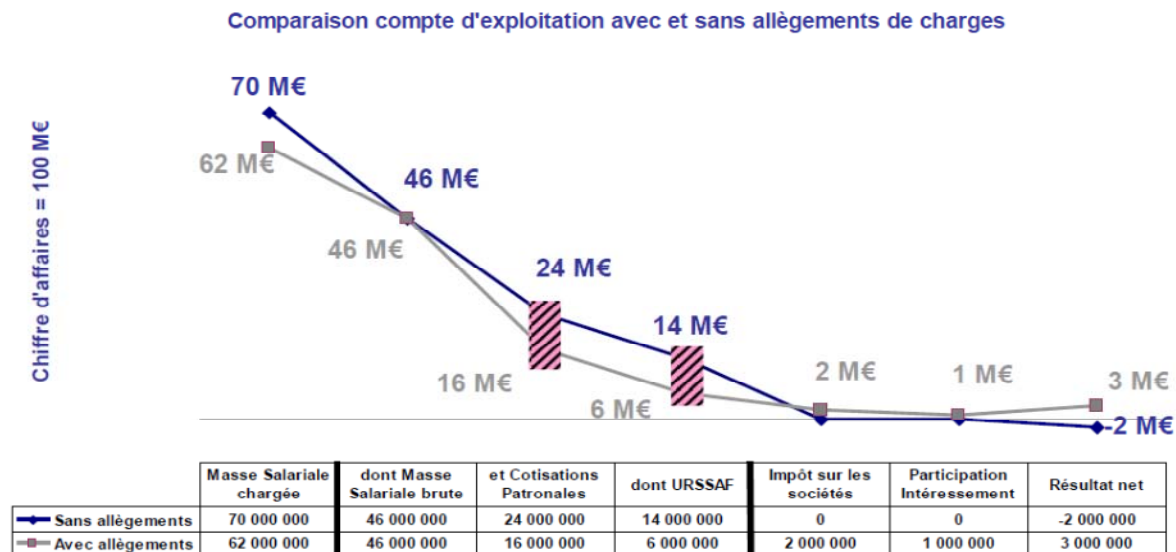
Pour la Fédération des Entreprises de Propreté, cette nouvelle mesure visant à les réduire est un acte contre productif sur le plan économique et destructeur d'emplois. Il faut rappeler que notre secteur de services opérationnels est à forte intensité de main-d'œuvre caractérisé par une concurrence vive où les marges sont faibles et où le prix de revient d'une prestation est composé à 80% par la masse salariale.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

En cas de suppression de la réduction Fillon, le secteur évalue une perte d'emplois de plus de 60 000 salariés.



### **Autres pénalités**

La FEP dénonce les mesures contenues dans le PLFSS 2012 qui alourdissent le coût du travail : réduction de l'abattement de CSG-CRDS passant de 3% à 2% et la suppression totale de l'abattement pour certains accessoires de salaire comme la participation et l'intéressement qui seront soumis à cotisations. Le forfait social concernant l'épargne salariale quant à lui, augmenterait de 6 à 8%.

### **Une compétitivité en berne**

En 2011, la FEP rappelle que les entreprises ont supporté : l'annualisation du calcul de l'allègement Fillon, l'augmentation du forfait social sur l'épargne salariale, le relèvement du taux de cotisation patronale AT/MP, la cotisation supplémentaire FNAL pour les entreprises de plus de 20 salariés, le plafond de la Sécurité Sociale fixé à 2 945 euros... En d'autres termes ces principales hausses de cotisations ont représenté pour le secteur de la propreté un impact sur la masse salariale d'environ 0,6 à 1,2%. A ces charges s'ajoute un relèvement des minima conventionnels (+1,5 % en 2011 et 26% sur 10 ans) et de la prévoyance (+0,6%). Dans ce contexte, les dispositions gouvernementales et conventionnelles ont eu pour conséquence une hausse d'environ 2,2 à 2,8% du coût du travail pour l'ensemble des entreprises du secteur. Pour un secteur à faible marge, cet alourdissement menace l'emploi. Cet alourdissement a aussi pour conséquence une perte de compétitivité des entreprises françaises. En effet, le rapport de la Cour des Comptes rendu public le 3 mars dernier sur le différentiel de compétitivité France/Allemagne soutient la position sur la barémisation des allègements de charges c'est-à-dire la traduction explicite dans le barème des cotisations sociales, des allègements : l'utilité des allègements sur les bas salaires est un élément clef dans les politiques publiques d'emploi et de compétitivité des entreprises.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

#### ***4/ Une rentabilité de plus en plus faible, avec des conséquences non maîtrisées***

La propreté est un secteur à faible marge, hautement concurrentiel et la crise accroît la concurrence sur les prix. Cela pénalise en premier lieu les entreprises dont l'activité est peu diversifiée. En effet, les entreprises ayant la capacité de se replier ou se développer sur des activités annexes à plus haute valeur ajoutée –services associés, multiservices, facilities management- semblent mieux armées pour faire face à la crise.

Mais cela pénalise surtout les salariés qui voient leurs salaires bloqués, les intéressements ou primes supprimés, les heures supplémentaires diminuées avec des effets « dominos » sur la consommation et la dégradation des conditions de vie des personnes déjà fragiles car non qualifiées pour la plupart d'entre elles. Cela peut aussi avoir pour conséquence, le développement du travail au noir pour arrondir les fins de mois difficiles et représenter un manque à gagner conséquent pour l'état.

#### ***5/ Une crise qui impacte les clients des entreprises de propreté***

Les contraintes financières se sont renforcées pour tous et en particulier pour les clients des entreprises de propreté qui ont cherché à rationaliser leurs dépenses. Ceci s'est traduit par des réaménagements des prestations de propreté souvent pour en réduire le volume.

Un autre phénomène est aussi à prendre en compte pour expliquer la difficulté des entreprises de propreté : la démographie des entreprises. En effet, les défaillances d'entreprises françaises se situent à des niveaux très élevés (+7,5% en moyenne entre 2007 et 2009) et la création d'entreprises est en baisse si l'on exclut les auto-entrepreneurs. Une démographie des entreprises en berne signifie un vivier de clients potentiels réduit pour les entreprises de propreté.

## Le contexte social de la Propreté

### 1/ L'emploi affaibli

Alors que la croissance d'emploi du secteur de la Propreté vivait des jours heureux, les effectifs salariés diminuent aujourd'hui significativement : -1% en 2009. Cette baisse est à prendre en considération au regard de l'évolution salariale, systématiquement positive de ces dernières années. Pour exemple, la progression de 2004 à 2005 (+4,02%) ou celle de 2007 à 2008 (+3,76%) avec une moyenne constante de +3% de salariés par an. S'ajoutaient à cela les perspectives futures d'emplois à cause du vieillissement des salariés, des 110 000 départs à la retraite prévus et des nouveaux marchés conquis dans des secteurs pointus comme celui du nettoyage spécifique.

Le contexte macro-économique actuel remet donc en cause ce secteur à forte intensité de main d'œuvre opérationnelle, créateur d'emplois de proximité et non dé-localisables, composé de près de 80% de CDI.

La Fédération des Entreprises de Propreté a cependant engagé de nombreux chantiers pour les salariés s'appuyant sur un dialogue social fructueux : salaires, refonte de la convention collective nationale, amélioration de la qualification des salariés, prévention de la pénibilité, et recherches de voies possibles pour augmenter le temps de travail.

### Repères

Salaire minimum de la Propreté est 2,5% plus élevé que le SMIC traditionnel, soit 9,22 euros brut de l'heure

Un secteur qui insère des personnes à faible niveau initial et les forme

L'annexe 7 permet à un salarié de garder son emploi même si son entreprise a perdu le marché

Près de 80% de CDI et des emplois non dé-localisables

L'effectif global compte 428 400 salariés. Il s'est accru de 61% de 1995 à 2009.

47% des salariés ont plus de dix ans d'ancienneté

66% de femmes

27% de travailleurs d'origine étrangère

Un vieillissement de la population salariale :  
25,6% des salariés ont plus de 50 ans, 57% ont plus de 40 ans

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00



## 2/ Un dialogue social riche

Après six séances paritaires de négociation, une refonte de la Convention Collective Nationale de 1994 vient d'être signée par la FEP et quatre organisations syndicales CGT, FO, CGC et CFTC.

Ce résultat témoigne d'un dialogue social fructueux dans la Branche. Cette nouvelle CCN est transmise à la Direction Générale du Travail en vue d'une extension qui pourrait être opérationnelle au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2012.


Cette mise à jour permet :

- de réorganiser le dispositif conventionnel en y intégrant les avenants et annexes signés depuis 1994 et ainsi rendre plus lisible la Convention Collective
- de codifier dans la Convention Collective Nationale des articles du nouveau code du travail (refonte 2008)
- de mettre à jour le droit en vigueur (ex: visite médicale, fréquence des élections, congés événements, emploi des jeunes, mise à la retraite, indemnité de licenciement...)
- de supprimer les dispositions caduques
- de compléter l'Annexe 7 (devenu article 7 de la nouvelle CCN) en y intégrant les avis de la CPNI rendus en la matière depuis plus de 15 ans et de créer une priorité d'emploi des salariés de l'entreprise sortante au sein de l'entreprise entrante lorsque les conditions fixées par l'annexe 7 ne s'appliquent pas du fait d'un changement de locaux du client
- de revoir les conditions de majoration des heures du dimanche et jours fériés: référence aux heures effectuées normalement ou exceptionnellement au planning et contrat de travail du salarié (suppression de la notion de travaux régulier ou exceptionnel).

Ainsi que d'intégrer de nouvelles dispositions:

- création d'une prime d'expérience pour les salariés ayant une expérience professionnelle de plus de 15 ans (5,5% à compter de l'extension) et de plus de 20 ans (6% à compter du 1er janvier 2013)
- octroi d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures par mois au secrétaire du CHSCT en cas de dispersion de chantiers
- réduction des seuils de décompte des salariés à temps partiel pour la mise en place des élections des institutions représentatives du personnel

2010 avait permis, notamment, de revoir la prévoyance et de poser les nouvelles priorités de la Branche en terme de formation professionnelle. Après cette nouvelle CCN, étape majeure pour les salariés et les entreprises du secteur, de nouveaux chantiers attendent les partenaires sociaux sur ce second semestre 2011 : signature accord salaire 2012, prévention de la pénibilité, égalité professionnelle notamment.



*Création d'une prime  
d'expérience de +5,5%  
pour les salariés ayant  
une expérience  
professionnelle de plus  
de 15 ans*

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

### **3/ Avenants temporaires et non pas heures complémentaires, une confusion pénalisante dans les débats parlementaires**

Dans le dispositif conventionnel du secteur de la Propreté existant depuis 1997, les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'une augmentation de la durée du travail, peuvent, en accord avec l'employeur, augmenter temporairement cette durée au moyen d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant précise la durée du travail qui peut, le cas échéant, atteindre l'horaire légal ou conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement. L'avenant temporaire n'est possible que lorsque les salariés choisissent de faire au moins plus d'un tiers des heures définies dans le contrat de travail initial. Les heures faites dans la limite de ce nouvel horaire contractuel **ne sont donc pas des heures complémentaires (dispositif à la demande de l'employeur, ponctuel majoré de 25% et limité au tiers de la durée contractuelle).**

Les avenants temporaires sont défendus par le secteur de la propreté qui concentre plus de 70% de temps partiel. Ils ont pour objectif de donner prioritairement l'accès au temps plein aux salariés à temps partiel sur la base du volontariat, et de palier les difficultés intrinsèques de notre secteur d'activité qui intervient le plus souvent en horaires décalés pour ne pas gêner les entreprises clientes.

Le législateur a, par deux fois, tenté d'encadrer ces pratiques d'avenant temporaire à temps partiels. La première tentative échoua en 2009, la seconde tentative en juillet 2011. En effet, la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels proposait l'augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiels, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif prévoyant les conditions de ces modifications temporaires, et plus particulièrement les cas de recours et les garanties apportées aux salariés sur les dates et les modalités de retour aux conditions initiales de travail.

Le Sénat a supprimé cette possibilité, au motif que cet article renforçait la précarité des femmes travaillant à temps partiel. Les débats parlementaires font apparaître une confusion entre les heures et le complément d'heures choisi des avenants temporaires tel que défini dans notre accord collectif de branche !

Nous réaffirmons la nécessité absolue de préserver ce dispositif conventionnel et de le légaliser afin d'éviter que l'employeur ne préfère le recours à des emplois précaires type intérim ou CDD (indemnité de précarité de 10%), au détriment des salariés déjà en poste et donc de la gestion pérenne des ressources humaines. Le delta entre les deux dispositifs est de 15% ce qui n'est économiquement pas supportable pour les entreprises.

Au moment où le gouvernement a décidé de réintroduire le montant des heures supplémentaires et complémentaires dans le calcul de la réduction Fillon et donc de réduire les allègements de charge (dispositif essentiel en faveur de l'emploi) cela revient à appliquer une double peine économique et sociale tant aux entreprises qu'aux salariés : pour ces derniers en terme d'emploi et d'accès au temps plein.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

Nous insistons sur le fait que nous proposons des garanties collectives : c'est aux partenaires sociaux dans les branches professionnelles de définir par accord collectif les contreparties pour le salarié et notamment le niveau de rémunération majoré de ces compléments d'heures choisies. C'est tout l'objet de l'amendement de compromis proposé par notre fédération au législateur dans la proposition de loi Warsmann sur la simplification du droit actuellement débattue à l'assemblée nationale

#### **4/ Le travail en journée**

C'est l'un des grands chantiers de la FEP. Depuis quelques années, des entreprises de Propreté réfléchissent pour développer le travail en journée ou plutôt le travail en continu, c'est-à-dire une journée non morcelée qui peut commencer par exemple à 6 h du matin pour l'agent de service et se prolonger jusqu'à midi sans interruption malgré l'arrivée des salariés de l'entreprise cliente.

Cette pratique, encore très faible en France parce que les clients sont encore persuadés qu'on ne peut nettoyer leurs locaux quand ils y travaillent, est répandue dans les pays d'Europe du Nord et ne semble pas poser de problème. Dans notre pays, il est encore difficile de convaincre son client de l'utilité d'une telle mesure, alors que les avantages sont nombreux de part et d'autre.

Après avoir mené des ateliers de réflexion avec des chefs d'entreprise dans plusieurs régions de France, la FEP a élaboré des outils et plaquettes pour sensibiliser les clients des entreprises de propreté à ce que représente pour notre secteur le travail en continu. Quelques grandes entreprises et services publics ont accepté ces propositions comme la Mairie de Paris, de Nantes, Rennes, Danone, EDF, Bouygues, l'Oréal, les hôpitaux et d'autres entreprises en région. Le développement du travail en continu est donc sur la bonne voie mais se réalise au cas par cas, car chaque entreprise cliente a ses problématiques particulières.

Le passage en travail continu est avant tout un choix humain. Il est porté par la volonté du secteur d'améliorer les conditions de travail des salariés de la propreté en ne morcelant pas leur journée, et de permettre aux temps partiels, de passer progressivement à des temps pleins en limitant ainsi le phénomène de multi-employeurs qui a cours dans la profession.

Du point de vue du salarié de la propreté, le travail en continu atténue les horaires décalés, le fait reconnaître au contact du client et des autres salariés, le valorise dans sa tâche, son travail se voit, il sort de l'anonymat.

Du point de vue de l'entreprise cliente, elle économise de l'énergie et de l'électricité car la tâche s'effectue pendant une partie du jour. Environ 18% d'économie d'électricité sur une année. Elle comprend le service qui lui est apporté par l'entreprise de propreté. Elle peut aussi passer des messages directement au salarié qu'elle rencontre enfin et être plus satisfaite du résultat.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

Du point de vue de l'entreprise de propreté, le travail en continu favorise une meilleure gestion RH, limite les arrêts de travail, améliore le confort des salariés, facilite les formations des salariés.

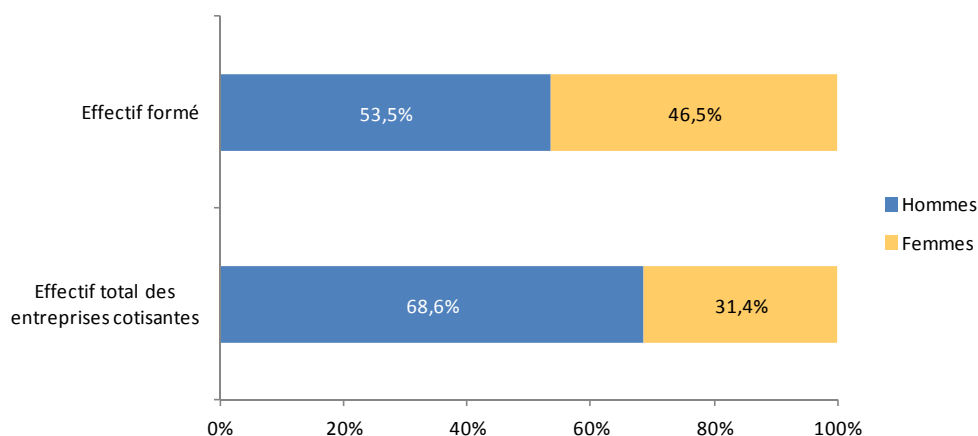
### 5/ Un secteur qui forme les salariés

Les personnes non qualifiées ou en difficulté ne trouvent pas facilement à s'intégrer professionnellement. Pour obtenir un emploi, il faut savoir lire et écrire, justifier d'expérience, être qualifié. Mais tout le monde n'a pas eu la chance de passer par la case « Formation Initiale ». Les salariés de la Propreté en poste, ou entrants, ont des parcours personnels très différents les uns des autres, et le secteur de la Propreté est riche de diversité humaine qui n'exclut personne de l'emploi. Au contraire, il est vecteur d'insertion et, plus que des emplois, ce sont de véritables métiers qui sont proposés.

Pour répondre à l'évolution des métiers, 1,3 millions d'heures, toutes formations confondues, ont été dispensées en 2009 dans le secteur de la Propreté, dont 113 450 heures pour la lutte contre l'illettrisme. Fin 2009, 6586 salariés s'étaient engagés dans une démarche de Certificat de Qualification Professionnelle de la Propreté, un diplôme reconnu à l'échelle nationale pour faire valoir ses compétences dans six métiers spécifiques que sont Agent Machiniste Classique, Laveur de Vitres avec des moyens spécifiques, Chef d'équipe, Agent d'Entretien et de Rénovation, Agent de maintenance multi techniques immobilière, Chef d'équipe de Maintenance Multi-technique Immobilière... la Propreté affirme ainsi sa volonté de développer la qualification et l'emploi pour sécuriser les parcours professionnels des personnes les moins qualifiées.

**En 2010, ce sont au total 74 355 stagiaires qui ont suivi une formation continue dans la branche, contre 66 285 en 2009 avec une augmentation très nette du nombre moyen d'heures de formation par salarié : 54 heures en 2009 / 61 heures en 2010**

**La part des femmes dans l'effectif formé augmente en 2010 (+ 3 points par rapport à 2008)**



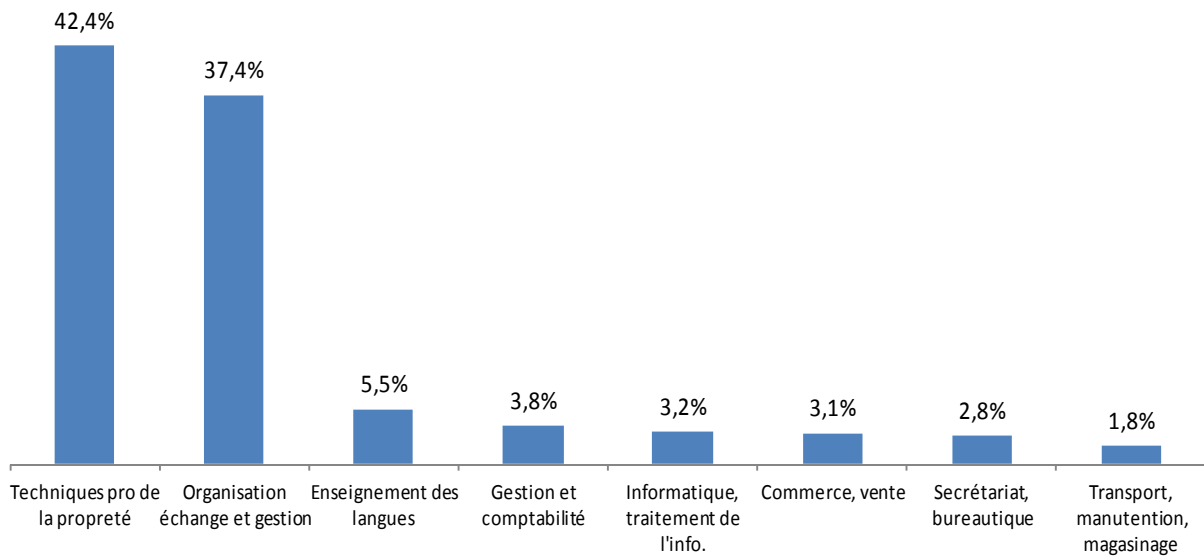
Source : FAF Propreté

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

**Les formations aux techniques « métier » sont les plus recherchées par les entreprises en 2010**



Source : FAF Propreté

### Les Ecrits Professionnels deviennent « Clés en main » fin 2011

Créée il y a onze ans, la formation intitulée « Ecrits Professionnels » a permis à plus de 2000 salariés de la propreté, de troquer leur matériel de nettoyage contre cahiers et stylos pour suivre un cycle d'alphabétisation, à raison de deux demi-journées par semaine, initié par le FAF Propreté (l'OPCA de la Branche Propreté) et leurs employeurs.

Une initiative innovante de la Propreté à l'époque, qui fut suivie par d'autres secteurs professionnels.

Cette formation évolue fin 2011. Seront toujours dispensés les 4 savoirs généraux fondamentaux que sont la lecture, l'expression orale, l'écrit et le calcul auxquels s'ajoutent six savoirs appliqués indispensables au métier : les savoirs numériques, les savoirs technologiques, les attitudes et comportements, les gestes, postures et observation, l'univers réglementaire et l'ouverture culturelle. Ce qui, concrètement, se traduit par exemple, par la compréhension d'un dosage de produit, par être capable de justifier le choix d'une technique ou d'un matériel, de raisonner sur une notion de risque, d'utiliser une alarme, de remplir un cahier de liaison, de donner une information construite au client etc. Une formation de 250 heures qui s'appuie sur une pédagogie qui part des savoirs acquis par l'expérience professionnelle et les développe pour aboutir à une validation continue des compétences acquises en formation + un dispositif de certification par la Branche Professionnelle qui sont la garantie de l'acquisition des compétences clé de la propreté.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

**Du point de vue de la formation initiale, les diplômés préparés :**

	Formation initiale						
	Education nationale (Lycées professionnels)				Apprentis- sage (CFA)	Total	Evolution (Base 100 en 2000)
	CAP	BEP	Bac Pro	BTS			
2000/2001	624	1 503	757	151	564	3 599	100
2005/2006	1 916	2 045	1 176	297	637	6 071	169
2006/2007	1 183	2 698	795	149	807	5 632	156
2007/2008	1 527	1 717	907	252	976	5 379	149
2008/2009	1 826	1 740	1 133	275	1 055	6 029	168
2009/2010	1 869	-	2 008	249	1 167	5 293	147

Source : FEP et INHNI

Une partie de la baisse des effectifs entre 2008/2009 et 2009/2010 s'explique par la non-comptabilisation des étudiants en 2<sup>e</sup> année de BEP en raison de la réforme.

**Répartition par âge selon le type d'établissement :**

	CFA		Lycée professionnel		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 17 ans	28	3%	484	29%	512	19%
De 17 à 18 ans	117	11%	677	41%	794	29%
De 19 à 20 ans	255	24%	378	23%	633	23%
De 21 à 22 ans	322	30%	88	5%	410	15%
23 ans et plus	352	33%	25	2%	377	14%
Total	1074	100%	1652	100%	2726	100%

Source : Observatoire des métiers-Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2009-2010

Les élèves des lycées professionnels sont nettement plus jeunes que ceux des CFA. En effet, les moins de 19 ans représentent 70% des élèves en lycée professionnel, contre seulement 14% des apprentis.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

## Le développement durable dans le secteur de la Propreté

### 1/ Transformer les bonnes intentions en actes

Pour déployer le Programme des 51 actions pour le développement durable mis au point par la FEP courant 2008, il fallait d'abord convaincre les chefs d'entreprise et tenir compte de leurs réalités du terrain, celles, qui, confrontées aux belles idées, ne font pas toujours bon ménage !

Un dispositif de 8 jours d'accompagnement avec 6 jours de formation collective est alors imaginé, complété par un suivi personnalisé de 2 jours, avec un consultant spécialisé, afin d'aider chaque entreprise volontaire à faire son diagnostic et définir son propre plan d'action.

Organisées en modules thématiques, ces formations durent un an et répondent aux besoins opérationnels des entreprises. Les chefs d'entreprise et/ou les encadrants choisissent parmi les 51 actions du Programme dans les 3 volets proposés que sont le social, l'environnemental et l'économique, celles qui sont le plus pertinentes au regard de leurs activités et de leurs clients. Puis, les mettent peu à peu en place dans l'entreprise.

Ces formations peuvent être complétées par des ateliers thématiques qui se déroulent sur une journée autour de 9 thèmes à choisir « à la carte » pour plus de souplesse.

Des groupes d'entreprises ont été créés dans toutes les régions de France

### 2/ Des entreprises et des salariés très impliqués

Au 1<sup>er</sup> septembre 2011, les 230 entreprises engagées sont passées à l'action sur le terrain ; elles représentent aujourd'hui 135 000 salariés soit plus d'un tiers des salariés du secteur de la propreté.

- 16% des entreprises engagées ont moins de 10 salariés (ETP)
- 44,6 % ont entre 10 et 50 salariés (ETP)
- 32% ont entre 50 et 250 salariés (ETP)
- 4,4% ont entre 250 et 500 salariés (ETP)
- 1% entre 500 et 2500 (ETP)
- 2% ont plus de 2500 salariés (ETP)

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web :

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

## Repères

Juin 2008 : lancement du Programme 51 actions pour le Développement durable lors du Congrès de la FEP

2008 : création du comité national Développement Durable à la FEP

2008 : mise en place de 3 groupes pilotes

2009 : création du comité des parties prenantes

Fin 2009 : Obtention d'un financement Life + de la Commission européenne pour le déploiement du Programme DD

2010 : déploiement des formations des encadrants dans toutes les régions de France

2010 : film « Quelques histoires exemplaires » : témoignages de salariés et de chefs d'entreprises engagés dans une démarche de développement durable

2011 : création de 9 ateliers complémentaires « à la journée » avec l'INHNI, qui complètent la formation première des encadrants

2011 : création des 1<sup>ers</sup> Trophées Développement Durable des entreprises de propreté

2011 : création d'un outil diagnostic informatique sur la base de la norme ISO 26000 pour les entreprises engagées

2011 : La FEP soutient la recherche scientifique sur le climat « Mission arctique 2011-2014

Depuis le lancement du dispositif, 584 journées de formation ont été réalisées, soit plus de 4 000 heures.

### ***3/ 9 ateliers d'une journée en plus de la formation des chefs d'entreprises***

Ces 9 ateliers sont un dispositif de branche encadré par l'INHNI. Chacun d'entre eux dure une journée. Ils permettent aux entreprises, en plus de la formation initiale de 8 jours contenue dans le plan de 51 actions pour le développement durable, de choisir à la carte des ateliers thématiques pragmatiques.

Atelier n° 1 : pourquoi et comment s'engager dans une démarche développement durable ?

Atelier n°2 : optimiser les déplacements professionnels et élaborer un plan de déplacements

Atelier n° 3 : développer le travail en continu

Atelier n° 4 : gérer l'emploi des seniors dans l'entreprise

Atelier n° 5 : agir pour l'emploi des personnes handicapées

Atelier n° 6 : élaborer un plan d'action pour la diversité

Atelier n° 7 : répondre à un appel d'offres et élaborer des offres responsables

Atelier n° 8 : impliquer ses fournisseurs et formaliser une politique d'achats responsables

Atelier n° 9 : évaluer et valoriser l'impact économique des coûts et investissements DD

### ***4/ Création d'un outil d'auto-diagnostic et de reporting Développement durable***

En 2010, afin de déployer encore plus largement la démarche développement durable de la branche et d'outiller les chefs d'entreprises, la FEP a sollicité un cofinancement européen dans le cadre du Programme LIFE+ pour la conception de l'outil Web d'autodiagnostic et de reporting. Celui-ci intègre les standards internationaux –norme ISO 26 000– et a pour objectif :

#### **Pour l'entreprise**

- ☞ Connaître sa performance RSE
- ☞ Bénéficier d'un levier de sensibilisation et de mobilisation interne
- ☞ Disposer d'un outil de pilotage et de suivi de son plan d'actions développement durable.
- ☞ Se situer par rapport aux autres entreprises du secteur
- ☞ Valoriser ses actions vis-à-vis des clients.

#### **Pour la Fédération**

- ☞ Consolider la performance au niveau régional et au niveau national pour permettre la réalisation d'un reporting et d'une communication de branche
- ☞ Mesurer les progrès de la profession, permettant ainsi d'engager des campagnes de valorisation sur les points forts, des actions d'amélioration et des programmes d'accompagnement sur les points faibles.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00



## 5/ 1<sup>ers</sup> trophées Développement Durable des entreprises de propreté

Pour leur première édition, les trophées Développement durable de la FEP ont récompensé quatre entreprises dont les noms ont été dévoilés le 9 juin dernier à Beaune. Initié en 2011 par la Fédération des entreprises de propreté (FEP), ce concours s'inscrit dans le cadre du déploiement du programme Développement durable de la branche. Il vise à récompenser les sociétés ayant mené une action ou un ensemble d'actions particulièrement innovantes au regard des trois volets du développement durable (social, environnemental, économique). Les résultats de cette première édition ont été présentés le 9 juin dernier au Palais des congrès de Beaune (21) lors de l'assemblée générale de la FEP. Patrick Leforestier, Président de la fédération, et François Fatoux, Délégué général de l'Orse (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises), ont révélé les noms des lauréats qui concouraient dans trois catégories : les petites entreprises (jusqu'à 1,2 million d'euros de chiffre d'affaires), les moyennes (de 1,2 à 20 millions d'euros de CA) et les grandes (plus de 20 millions d'euros de CA). Un prix spécial a également été décerné par le jury composé de parties prenantes externes à la profession.

Le Palmarès 2011 :

Catégorie Moyennes entreprises

### **RegioNettoyage (90 salariés, Haut-Rhin)**

Faire de RegioNettoyage un modèle d'entreprise éco-citoyenne tout en étant économiquement efficace : c'est l'ambition de Clément Heinrich qui a repris cette société mulhousienne en 2007.

Depuis, ce chef d'entreprise a décliné son objectif autour de trois axes. Premièrement, l'utilisation autant que possible de produits éco-labellisés tout en réduisant leur consommation (celle-ci a baissé de 20 % en 2010 malgré une hausse du chiffre d'affaires de 66 %). Deuxièmement, la réduction par tous les moyens possibles de l'empreinte carbone de l'entreprise et la compensation systématique des émissions qui ne peuvent être évitées. Et enfin troisièmement, la mise en place d'une politique favorisant le recrutement de travailleurs handicapés qui représentaient déjà 18 % des effectifs en 2010.

Catégories Petites entreprises

### **SARL B. Fradin (14 salariés, Vendée)**

Depuis 2007, cette TPE a entrepris un programme de formation de l'ensemble de ses salariés sur cinq ans avec à la clé la possibilité de présenter un Certificat de qualification professionnelle (CQP). A ce jour, tous les candidats ayant présenté l'examen l'ont obtenu. Début 2011, huit salariés sur quatorze étaient diplômés. Deux autres sont actuellement en cours de formation et un nouveau salarié entré en contrat de professionnalisation CQP devrait valider son diplôme en février 2012.

Catégorie Grandes entreprises

### **Onet Propreté Multiservices pour le dispositif Mobios (42 000 salariés, 180 agences)**

Lancé par Onet Propreté Multiservices, le dispositif Mobios regroupe différentes actions visant à optimiser les impacts de la mobilité et des déplacements des 42 000 collaborateurs de l'entreprise. Bilan carbone, optimisation des horaires d'intervention, plan de déplacement ou encore politique de prévention du risque routier : ce programme cherche à la fois à améliorer les conditions de travail des salariés, à limiter les émissions polluantes et de gaz à effet de serre mais aussi au plan économique à maîtriser la consommation de carburants.

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

Prix spécial du jury

### **Plus que Parfait (149 salariés, Seine-Saint-Denis)**

Avec ce prix spécial, le jury a souhaité distinguer l'investissement global de la société Plus que Parfait sur les trois volets du développement durable. Fondée en 2005 par Mathieu Boullenger, cette entreprise s'est rapidement engagée dans une politique sociale ambitieuse en travaillant sur des axes comme le sentiment d'appartenance des salariés, la gouvernance mais aussi l'intégration des personnes éloignées de l'emploi. Par ailleurs la société s'est lancée en 2008 sur le créneau de la collecte et la valorisation des déchets de bureau en créant une filiale dédiée (Le Petit Plus) qui gère aujourd'hui environ 7 tonnes de papier par mois.

## **6/ La FEP soutient la recherche scientifique sur le climat**

La FEP soutient les recherches d'Eric Brossier, un jeune ingénieur en génie océanique et géophysicien qui part en expédition polaire pendant trois ans de 2011 à 2014, pour acquérir des données scientifiques essentielles à la compréhension du monde et aux évolutions climatiques.

Pour faire avancer les choses, il faut des indicateurs, des données, des relevés, des faits, des hypothèses, mais aussi des rêves... et des moyens pour les réaliser ! Eric Brossier est un véritable scientifique-aventurier des temps modernes. Grâce à son association « Nord-Est », il a mis au point un bateau exceptionnel nommé « Vagabond » de 15 mètres de longueur, capable de parcourir des milliers de milles marins et de résister aux températures les plus glaciales. Un bateau solide, bien rôdé avec une grande capacité de stockage, qui a une vocation : étudier la banquise et compiler des données scientifiques essentielles à la compréhension de l'évolution climatique.



Après de nombreuses expéditions, Eric Brossier est reparti pour trois nouvelles années, accompagné de son épouse, et de ses deux jeunes enfants, avec d'autres scientifiques, pour la Baie de Baffin située au Groenland. A bord, ils étudieront tour à tour, la communication des morses, les glaces pluriannuelles au sud de l'île Ellesmere, l'atmosphère, la faune... Pendant l'hiver, le bateau se laissera prendre dans la glace de la banquise. Les travaux scientifiques se dérouleront aussi bien l'été en période de navigation, que l'hiver lorsque les glaces figeront le bateau. Ces données seront ensuite exploitées par les chercheurs.

Passionnée de navigations insolites, de plongées inconnues, de randonnées dans des massifs sans nom et de découvertes, l'équipe du « Vagabond » a séduit la Fédération des Entreprises de Propreté qui affirme ainsi la cohérence de son engagement dans une politique exemplaire de développement durable avec comme exergue la phrase de Saint-Exupéry :

***« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible »***



Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00

*La Fédération des Entreprises de Propreté et services associés est la seule organisation patronale représentative du secteur. Elle défend les intérêts de l'ensemble des entreprises de propreté et conseille ses entreprises adhérentes sur des questions d'ordre juridique, économique, technique, mais aussi dans le domaine de la formation.*

## Les chiffres clés du secteur de la Propreté

*428 400 salariés*

*19 600 entreprises*

*11 milliards d'euros de CA*

*40% de parts de marché supplémentaires à conquérir*

*41% des entreprises de la branche ont plus de 10 ans*

*Près de 80% de CDI*

*1,3 million d'heures de formation*

*66% de femmes*

*57% des salariés ont plus de 40 ans*

*16% ont moins de 30 ans*

*73% des salariés ont la nationalité française*

*27% des salariés sont de nationalité étrangère*

*75% de temps partiels*

*+2,5% au dessus du Smic pour le salaire de base*

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00



## L'organisation de la Branche

*Le CTIP est la cellule technique de référence de la branche Propreté et des services associés*

*Le FAF Propreté est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) habilité par les pouvoirs publics à recevoir et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de Propreté.*

*Qualiprope est l'office de qualification professionnelle des entreprises de Propreté et services associés*

*Huit chambres syndicales Sept en région et une chambre multirégionale constituent la force du réseau de la FEP*

*L'INHNI est l'organisme de formation du secteur de la Propreté et des services associés*

*Le FARE met en œuvre les projets sectoriels au niveau territorial*

Contact Presse : M2RP, Muriel Roudaut

T : 09 75 63 78 16 ou 02 47 93 44 53 / Mèl : [muriel@m2rp.com](mailto:muriel@m2rp.com) / Web : [www.m2rp.com](http://www.m2rp.com)

Chargée de communication FEP : Morgann Le Guillou / T : 01 46 77 68 00