

Présentation du Monde de la Propreté et de ses enjeux



Avril 2021

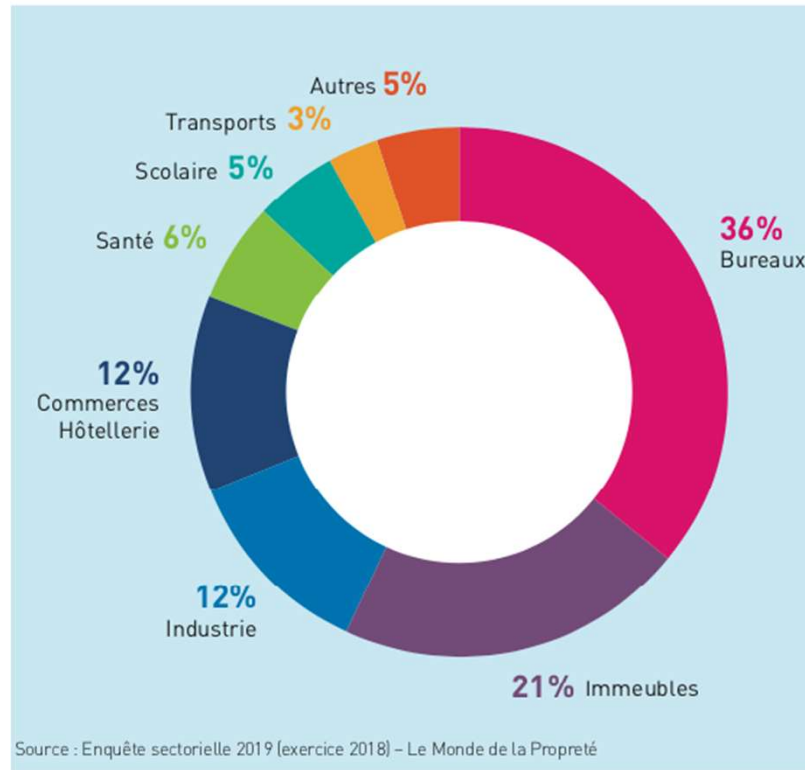
Une branche très structurée

Le Monde de la Propreté



Les chiffres clés nationaux du secteur

Répartition du chiffre d'affaires des entreprises par secteur d'activité client



Les chiffres clés du secteur en Région

Le secteur
de la propreté
en Bretagne



504

établissements
soit 3,3% du nb. total en
France (15 277)

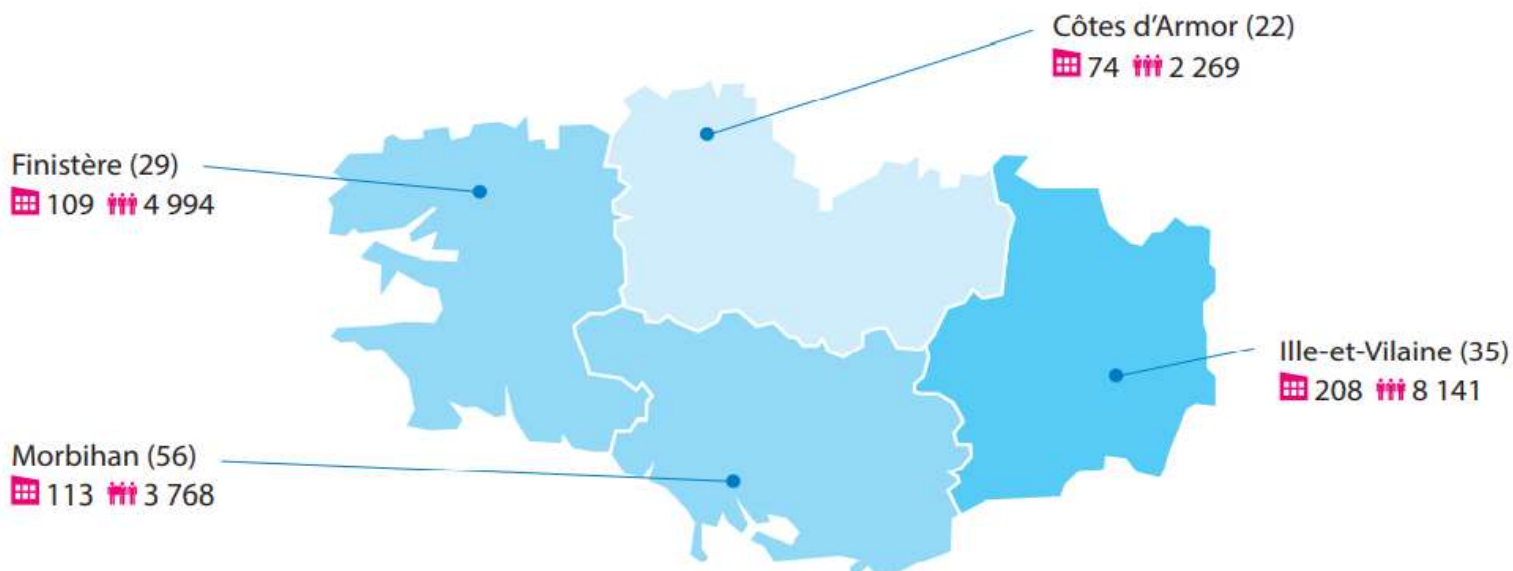
19 172

salariés
soit 3,5% du nb. total en
France (541 136)

ACOSS 2018

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE SALARIÉS PAR DÉPARTEMENT

 Etablissements  Salariés



Les chiffres clés du secteur en Région

Le secteur
de la propreté
en Normandie



400

établissements
soit 2,6% du nb. total en
France (15 277)

19 722

salariés
soit 3,6% du nb. total en
France (541 136)

Source : ACOSS 2018

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE SALARIÉS PAR DÉPARTEMENT

 Etablissements  Salariés



Les chiffres clés du secteur en Région

Le secteur
de la propreté dans
les Pays de la Loire



Source : ACOSS 2018

622

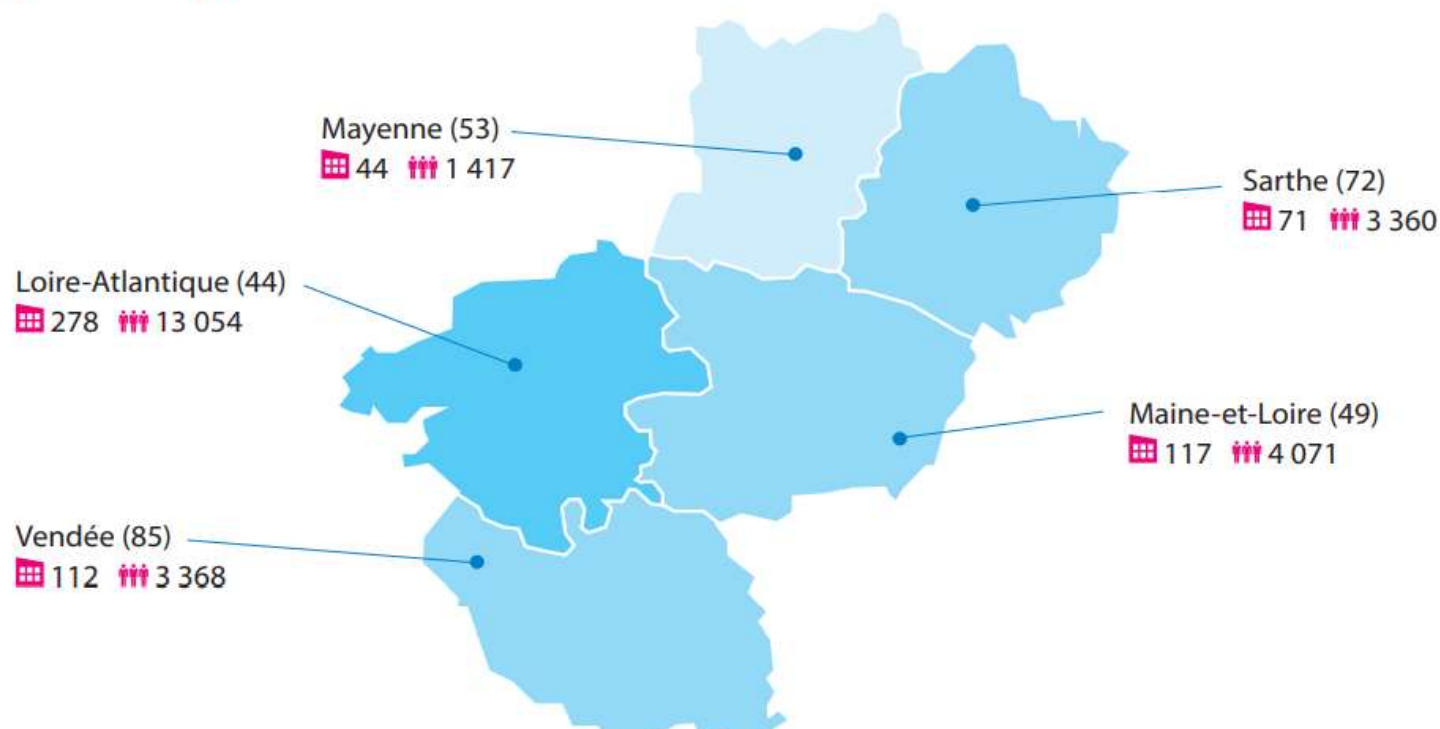
établissements
soit 4,1% du nb. total en
France (15 277)

24 087

salariés
soit 4,7% du nb. total en
France (541 136)

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE SALARIÉS PAR DÉPARTEMENT

 Etablissements  Salariés



LES CHIFFRES CLÉS NATIONAUX DU SECTEUR



+ 100 000
emplois nets en 10 ans

L'emploi dans le secteur de la propreté a augmenté de plus de 20 % en 10 ans, représentant près de 100 000 emplois nets supplémentaires.

15 000 CDI

sont signés par des personnes âgées de moins de 26 ans



LES CHIFFRES CLÉS NATIONAUX DU SECTEUR

Près de
6 000 jeunes en
formation initiale



+22% d'effectifs en
apprentissage depuis
2015

Les effectifs en
apprentissage ont fortement
augmenté ces dernières
années.

65 000
personnes en
formation continue



Source : AKTO, Opérateur de Compétences

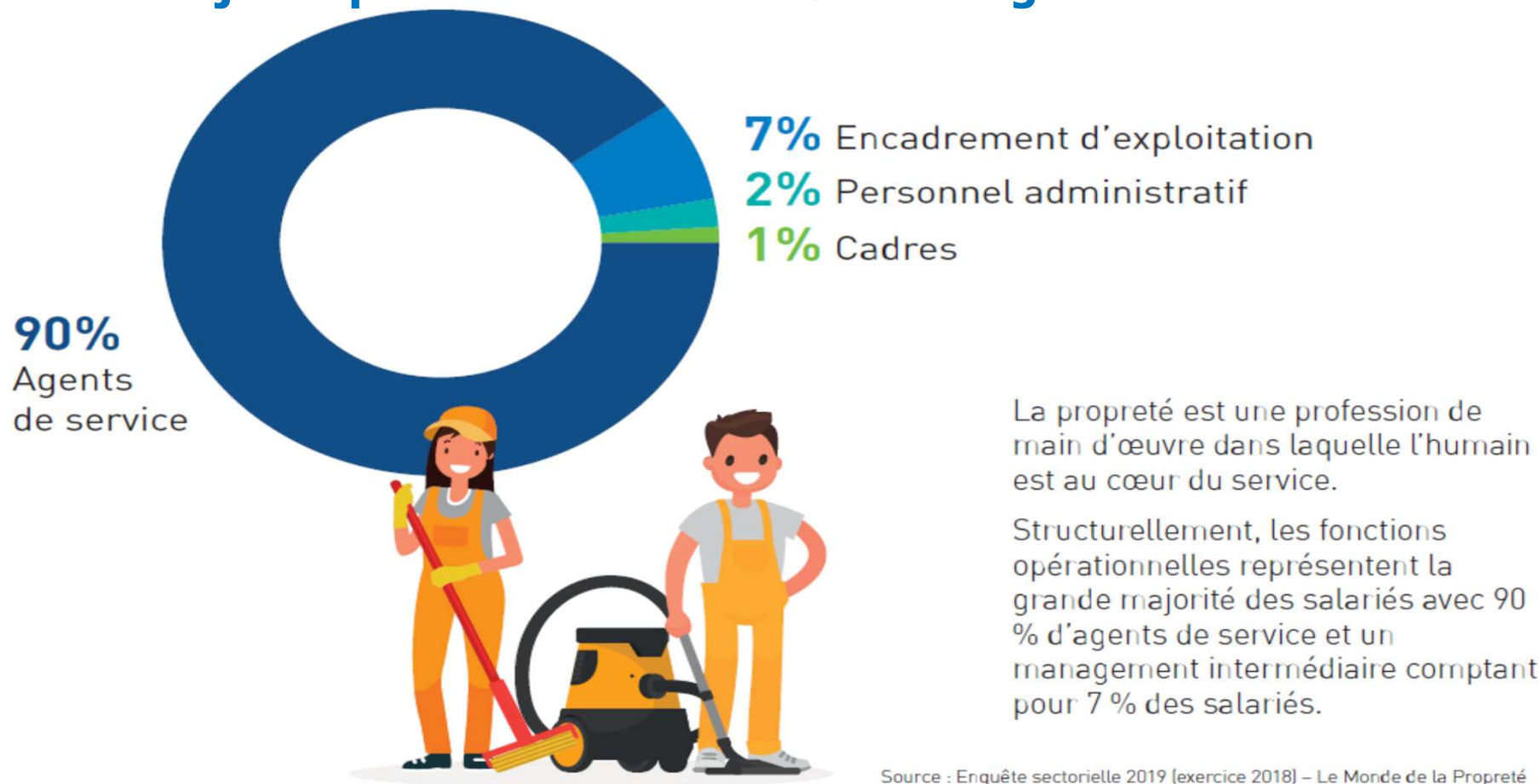


Le nombre de contrats
de professionnalisation
a augmenté de 13 % en
deux ans.
De nombreux contrats de
professionnalisation sont signés
au sein des GEIQ Propreté.

Source : AKTO, Opérateur de Compétences

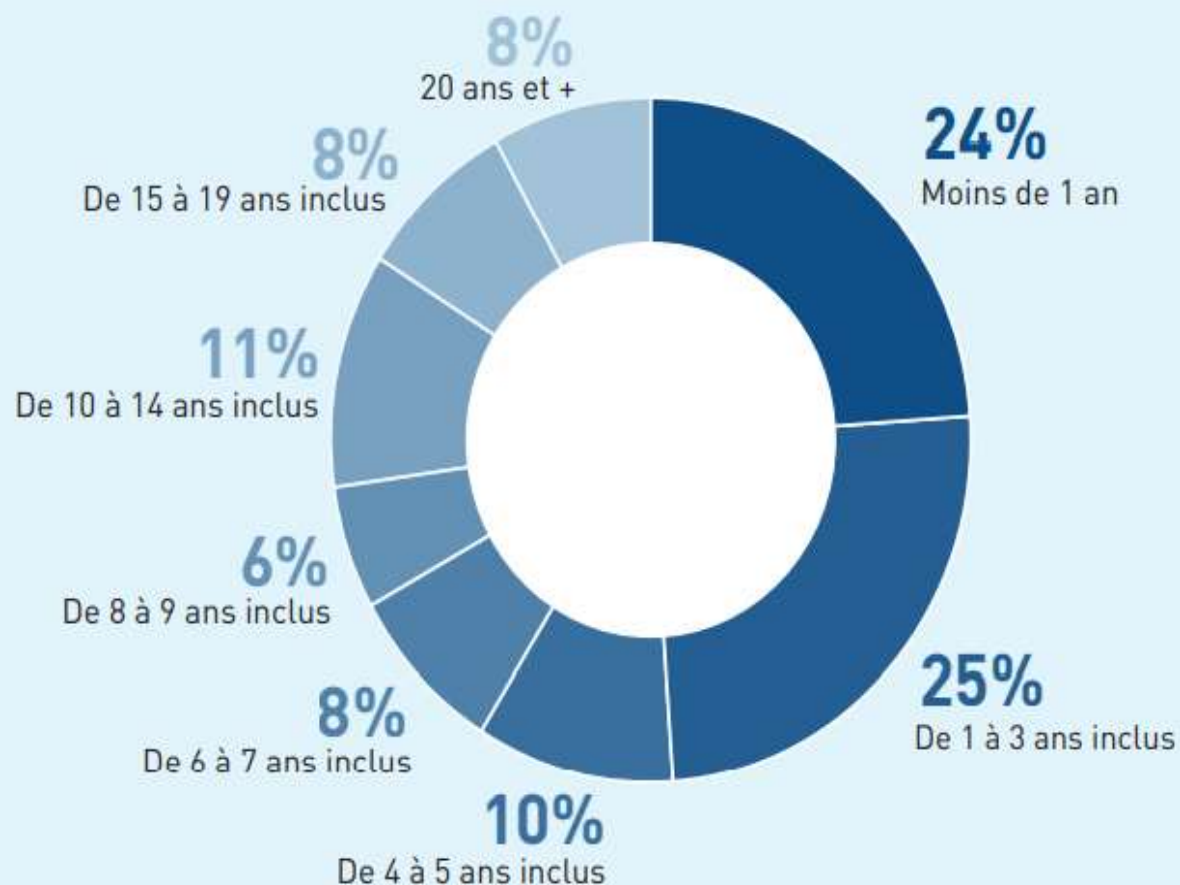
LES CHIFFRES CLÉS NATIONAUX DU SECTEUR

→ La majeure partie des salariés sont des agents de service



LES CHIFFRES CLÉS NATIONAUX DU SECTEUR

• L'ancienneté des salariés dans le secteur



Plus de la moitié des salariés travaillent dans le secteur depuis plus de 4 ans

Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018)
- Le Monde de la Propreté

LES CHIFFRES CLÉS NATIONAUX DU SECTEUR

LA NATURE DES EMPLOIS

- Des emplois stables : plus de 4 postes sur 5 sont des CDI



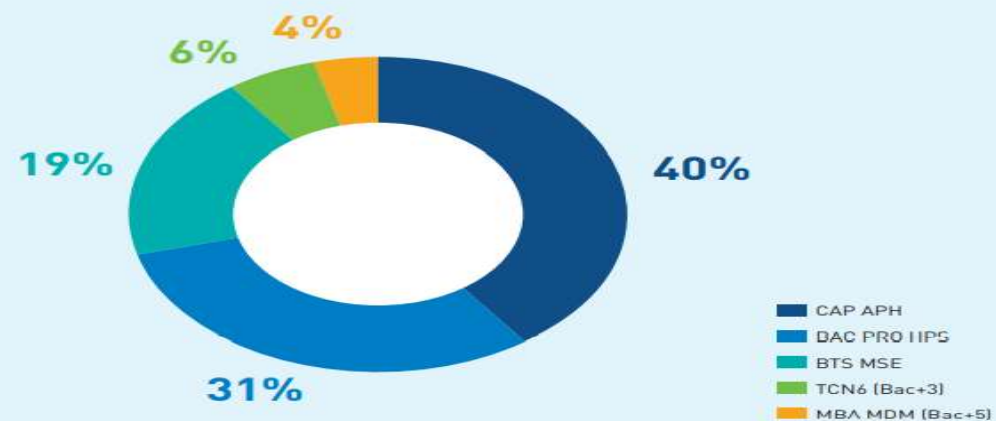
84% de CDI

85% des femmes et

82% des hommes ont un CDI

Source : INSEE DADS 2016

Les effectifs au sein de la filière



Un secteur impacté par la crise sanitaire

IMPACT ÉCONOMIQUE & FINANCIER

34%

de perte de chiffre d'affaires en moyenne
principalement causée par la fermeture des locaux et l'arrêt des activités pendant le confinement et la reprise très progressive hors confinement.

Rappel : en mars - avril 51%



38%

de baisse d'activité pour les prestations réalisées dans le tertiaire, les bureaux et les locaux administratifs.

Rappel : en mars - avril 61%

78%

de perte de chiffre d'affaires pour les entreprises concentrant leur activité en hôtellerie.



IMPACT SOCIAL



Près de **9** entreprises sur 10 ont eu recours à l'activité partielle.



Un secteur impacté par la crise sanitaire

4
entreprises
5

sont amenées à prendre en charge des coûts supplémentaires : achat de matériel tels que masques, combinaisons de protection, produits, désinfectants...) avec à certaines périodes d'importantes difficultés d'approvisionnements.

Ces coûts représentent en moyenne une hausse de

19%

des coûts des entreprises.



Augmentation des délais de paiements :

63%

des entreprises l'ont constatée pour leurs clients privés.



40%

des entreprises l'ont constatée pour leurs clients en marché public.

Plus de **43%**

ont subi une hausse des défauts de paiements.

19%

des entreprises ont connu au moins une rupture de contrat commercial.



TRAVAIL EN JOURNÉE ET/OU EN CONTINU

- Le travail en horaires décalés est une réalité du secteur due aux exigences des clients sur chaque type de site principalement
- La Branche a une politique affirmée pour aller vers davantage de travail en continu/en journée.

-> Des accompagnements dans le changement dans tous les territoires avec des entreprises et des clients, et en partenariat avec les collectivités locales

-> Près de 300 entreprises parties prenantes de la démarche

-> Mise en place d'un réseau d'ambassadeurs du travail en journée

-> Un ensemble de ressources disponibles pour les entreprises de propreté et pour les clients et acheteurs

-> De nombreuses chartes d'engagement signées dans les territoires

-> Des textes types de référence pour l'intégrer dans les cahiers des charges



Un espace ressource
pour accompagner les
entreprises

 **ACHAT
PROPRETÉ**
Pour un achat de propreté efficace et responsable

ENJEUX 2021 – ZOOM SUR...

CONFÉRENCE DE PROGRÈS

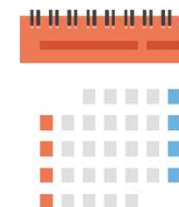


Rendre visible la deuxième ligne, une Conférence de Progrès pour changer la donne dans le secteur de la propreté

Madame le Ministre du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion
Elisabeth BORNE

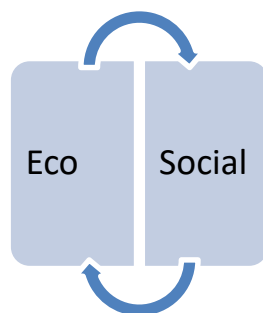


Monsieur le Ministre délégué auprès du ministre
de l'Économie, des Finances et de la Relance,
chargé des Petites et Moyennes Entreprises
Alain GRISET



**17 juin
2021**

ETAT, TERRITOIRES,
ACHETEURS PRIVES ET
PUBLICS, PARTENAIRES
SOCIAUX, EXPERTS...



Une articulation en 4 temps

La propreté, des métiers invisibles et économiquement peu valorisés

Tous « bénéficiaires » : la propreté, une activité essentielle et stratégique

Des acheteurs et des entreprises responsables

Des engagements réciproques

NOS 20 SOLUTIONS POUR 2021

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

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

1. Positionner les métiers de la propreté comme essentiels et utiles à tous et les promouvoir, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, dans le cadre des politiques d'emploi, de formation et d'insertion au travers de partenariats territoriaux et nationaux. Donner aux branches la maîtrise de leur politique de certification professionnelle et de construction de parcours de formation adaptés aux attentes et besoins des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

2. Soutenir les dispositifs de développement des compétences des salariés (notamment d'acquisition des compétences clés), de l'alternance et d'insertion professionnelle en facilitant et en élargissant l'accès à Pro A et en stabilisant les autres dispositifs de formation et leurs règles de financement sur le moyen terme.

3. Reconnaître le co-investissement éventuel de l'entreprise dans le cadre d'un CPF comme permettant de remplir l'obligation de formation dans le cadre du bilan professionnel à 6 ans.

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

4. Aménager l'article du Code du travail sur l'entretien professionnel ou édicter une doctrine dans les secteurs à transfert conventionnel afin de permettre l'appréciation de l'ancienneté à compter de la date du transfert que ce soit pour l'entretien professionnel ou le bilan à 6 ans.

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

5. Respecter le pouvoir normatif des partenaires sociaux au niveau des branches par une prise en compte des spécificités sectorielles. Ne permettre aucune entrave au dialogue social à quelque niveau que ce soit pour préserver un dialogue social mature et efficace.

6. Réduire les délais d'extension des accords de branche en considérant que le défaut de réponse de l'administration dans un délai de 6 mois ou de 3 mois (si procédure accélérée) à compter du dépôt de l'accord, équivaut à une acceptation tacite d'extension (sans réserve, ni exclusion) et sécuriser les règles et stabiliser la norme sociale pour les rendre applicables à toutes les entreprises (mettre en place la commission de refondation dédiée, prévue par la loi Travail 2016 mais supprimée par la réforme de 2017).

7. Porter à 100, au lieu de 50, le seuil social dans le code du travail conditionnant de nouvelles obligations pour les entreprises.

8. Légaliser la mutualisation du suivi médical des salariés multi-employeurs et faire confirmer légalement la circulaire DGT et la jurisprudence qui ont acté que la cotisation au SSTI doit être calculée «per capita» en équivalent temps plein [ETP].

9. Sécuriser juridiquement dans les entreprises la pratique expérimentale du recours aux CDD multi-remplacements permise par la loi Avenir Professionnel de 2018 en publiant le Q/R attendu.

10. Sécuriser le motif de licenciement, en cas de refus par le salarié de son transfert conventionnel (exercice du droit d'option retenu par la jurisprudence), par l'entreprise de propreté sortante si impossibilité de le reclasser.

11. Supprimer la limite fixée par le code du travail de 10% des excédents annuels du budget de fonctionnement que le CSE peut transférer, suite à une délibération, vers le budget dédié aux activités sociales et culturelles (et inversement) afin de permettre un transfert de la totalité des reliquats d'un budget à un autre.

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

12. Maintenir sur la durée le niveau des politiques d'allègements de charges, dispositifs efficaces qui permettent de préserver le potentiel économique de l'entreprise, de créer et de sauvegarder des emplois (réduction générale des cotisations - DFS).

■ NOS SOLUTIONS POUR ADOPTER UNE NOUVELLE APPROCHE MARCHÉS (ACHAT-PROPRETE.COM)

13. Prendre connaissance et s'appuyer sur les travaux de la profession (clauses et articles types tels que la clause rédigée d'insertion ou la clause de «travail en journée/continu», recommandations, etc.) accessibles sur le site www.achat-proprete.com pour un achat efficace et responsable; développer des partenariats pour promouvoir l'achat responsable dans les marchés publics, mais aussi sur les marchés privés.

14. Considérer toutes les dimensions de valeur apportées par la prestation, en établissant dans l'évaluation des offres un critère qualité supérieur ou égal à 60%, en sélectionnant l'offre en adéquation avec les exigences de qualité attendues et en détectant/écartant les offres anormalement basses.

15. S'appuyer sur les travaux de la profession pour définir les aspects sociaux des marchés afin de les mettre en cohérence avec les spécificités du secteur, en particulier le transfert conventionnel; veiller au respect du règlement général de protections des données (RGPD) dans toutes les phases du marché.

Reconfigurer les cahiers des charges d'achat de propreté au regard de leur importance révisée par la crise sanitaire

16. Intégrer et valoriser, dans les cahiers des charges, des activités de maintenance en salubrité et protections sanitaires des usagers et agents. Promouvoir une organisation conjointe des prestations en coactivité, afin de garantir en permanence le niveau de sanitisation nécessaire à la préservation de la santé des usagers et intégrer dans les pratiques d'achat la co-construction, avec le secteur, de protocoles sanitaires adaptés.

■ NOS SOLUTIONS POUR DÉVELOPPER DES POLITIQUES RSE EXEMPLAIRES

17. Prendre en compte, lors d'un achat de propreté, les critères définis dans le référentiel RSE des entreprises de propreté. Ce référentiel est aligné sur l'ISO 26 000 (norme de référence) et a fait l'objet d'une consultation régulière auprès d'un large panel de parties prenantes. Ce référentiel permet à toutes les entreprises, de toute taille, quels que soient leurs moyens, de progresser. Toutefois, nous ne souhaitons pas que les labels RSE (génériques ou sectoriels), trop contraignants et coûteux s'imposent sur les marchés.

18. Favoriser la mise en œuvre du travail en continu et/ou en journée lorsque cela est possible (étude de faisabilité, analyse des usages et des sites, formation et communication en direction des bénéficiaires, etc.) dans une dynamique partenariale en s'appuyant notamment sur la clause présentée sur le site www.achat-proprete.com à destination des acheteurs.

19. Reporter les nouvelles modalités de calcul de l'OETH pour l'année 2021 afin de pouvoir relancer l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (car le décompte des bénéficiaires, au regard de la nouvelle réforme, calculé au prorata du temps de présence pénalise fortement nos entreprises qui emploient des travailleurs handicapés souvent à temps partiel).

20. Intégrer les enjeux RSE lors de la conception, la réhabilitation ou la rénovation des bâtiments en :

- facilitant la réalisation des prestations de nettoyage (local technique dédié, prises électriques et points d'eau adaptés, éclairage, conception, accessibilité...);
- considérant la dimension Santé & Sécurité au Travail pour les agents de service (prévention des troubles musculosquelettiques notamment);
- tenant compte de l'impact environnemental lié à l'entretien lors du choix des matériaux utilisés notamment et en prévoyant des systèmes d'aération adaptés.

