



26 SOLUTIONS pour 2026



ENJEUX & PROPOSITIONS

Version
numérique



édition - janvier 2026

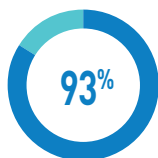
LA PROPRIÉTÉ en chiffres



Près de

600 000 emplois

+ de 110 000 emplois nets
créés en 10 ans



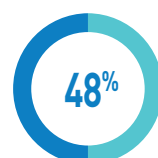
des entreprises

ont moins de 50 salariés



21 mds d'€

de chiffre d'affaires



des salariés

travaillent dans
plusieurs entreprises



Plus de

15 000 entreprises

emploient au moins
1 salarié



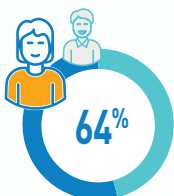
de CDI



Près d'

1/3 des emplois

à temps plein



de femmes



Près de

5 000 jeunes

en formation initiale



La Branche investit

100 M d'€

chaque année dans
la formation, la RSE,
la prévention des risques
professionnels

ÉDITO

FRANÇOIS LEROUX,

**PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION
DES ENTREPRISES DE PROPRETÉ,
D'HYGIÈNE ET SERVICES ASSOCIÉS (FEP)**



La Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et Services Associés (FEP) présente les « 26 solutions 2026 » de son Livre Bleu, la dernière avant les élections nationales de 2027. Cette version est placée, sous l'angle de la simplification et pour cause, le choc de simplification, qu'il concerne la vie des entreprises et/ou des salariés, tant attendu depuis plusieurs années peine à se concrétiser alors que notre secteur professionnel, à l'instar des professions de services, à forte intensité de main d'œuvre, intégrateur de publics notamment éloignés de l'emploi, en a cruellement besoin aujourd'hui.

Au delà d'un choc de simplification, les entreprises ont besoin de stabilité. Le contexte politico-économique, tant à l'échelle de l'Exécutif que du Législatif, n'est pas facilitant pour faire entendre nos problématiques, nos enjeux et nos solutions. Pire encore, il alimente un climat anxiogène, propice au doute des dirigeants d'entreprise notamment les PME et TPE, et à la perte de dynamisme économique. Plus que jamais, nos entreprises ont besoin de perspectives pour entreprendre, créer de l'emploi dans les territoires et assurer la pérennité de notre modèle serviciel si essentiel à tous.

Cette instabilité nous pénalise directement. Pour preuve, depuis 2024, notre Fédération a engagé, avec le gouvernement, des démarches de fond pour accélérer la mise en œuvre du travail en continu et/ou en journée dans les marchés publics. Les changements de gouvernements n'ont malheureusement pas permis d'aboutir sur ce sujet, entraînant l'émanation de propositions de loi parfois baroques visant à imposer ce mode d'organisation auprès de nos clients avec notamment des contraintes sociales. L'exact inverse de la démarche partenariale et vertueuse que nous nous efforçons de promouvoir depuis près de 20 ans. Aujourd'hui, en effet, notre branche professionnelle doit se battre pour défendre le principe intangible des prérogatives de son dialogue social de branche menacé par ces initiatives parlementaires.

■ ■ À l'horizon 2028, le secteur anticipe 100 000 besoins de recrutement, 200 000 d'ici 2030 et 400 000 d'ici 2035... ■ ■

L'instabilité affecte aussi le coût du travail. Il nous faut tenter d'anticiper, à chaque période budgétaire, les réformes des allègements généraux de cotisations patronales sur lesquelles notre modèle économique repose depuis plusieurs décennies. Nous ne pouvons nous résoudre à ce que cette épée de Damoclès menace périodiquement l'avenir de nos entreprises. Une réforme structurelle ne peut se tenir avant 2027 et, en tout état de cause, sans une concertation préalable avec les principaux secteurs concernés. Il en va de notre modèle économique.

Cette instabilité entrave aussi les entreprises dans leur capacité à répondre aux défis majeurs que sont la transition démographique et l'intelligence artificielle. Ces défis d'aujourd'hui sont ceux de demain puisqu'à l'horizon 2028, le secteur anticipe 100 000 besoins de recrutement, 200 000 d'ici 2030 et 400 000 d'ici 2035, pour compenser notamment les départs massifs à la retraite.

Cette année encore, nous invitons les décideurs publics à soutenir nos propositions afin d'assurer la pérennité, la compétitivité de nos entreprises et le développement de l'emploi de nos territoires.

AXE 1

SIMPLIFIER, ENFIN, LA VIE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

1 Simplifier les démarches administratives des entreprises dans le respect des obligations légales :



1. créer un guichet unique pour éviter les procédures redondantes entre les différentes administrations et organismes de l'Etat (France Travail, OPCO, etc.),
2. permettre l'accès à la DSN à ces organismes pour un renseignement automatisé des données nécessaires à leur gestion (attestation France travail, attestation salaire IJSS, etc.),
3. relever les seuils imposant des contraintes aux entreprises (IRP),
4. supprimer la prédominance du critère ETP sur les critères financiers (chiffre d'affaires ou bilan), fortement défavorable aux secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, dans la définition d'une grande entreprise, lors de l'application des réglementations européennes et l'attribution d'aides (cf. recommandation 2003/361/CE de la Commission européenne).

2 Adapter un marché du travail complexe, notamment sur la réglementation du temps partiel en :



1. simplifiant le formalisme applicable aux dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel à la demande du salarié, en prévoyant que celle-ci soit intégrée directement dans le contrat de travail,
2. permettant à un salarié à temps partiel d'atteindre temporairement un temps plein,
3. assouplissant, pour favoriser le pouvoir d'achat, le recours aux compléments d'heures en supprimant la limite maximale de 8 avenants par an et par salarié en cas d'utilisation pour motif de surcroît d'activité et en permettant d'augmenter, par accord collectif de branche, la limite de son recours à la moitié de la durée contractuelle (au lieu de 1/3),
4. allégeant les obligations de l'employeur sur le décompte du temps de travail (journalier et hebdomadaire) pour les salariés ayant des horaires individuels,
5. conservant, sur le sujet des coupures journalières, le rôle normatif des branches professionnelles et des entreprises, sans apporter de contraintes supplémentaires,
6. exonérant de cotisations sociales les heures complémentaires à l'instar de la déduction forfaitaire patronale applicable aux heures supplémentaires.

3 Reconduire l'expérimentation du CDD multi-remplacements : permet de répondre aux difficultés de recrutement des entreprises, d'alléger la charge administrative, d'allonger la durée des contrats des salariés en CDD et d'augmenter leur temps de travail (amélioration du pouvoir d'achat des salariés).



4 Aménager les démarches administratives pour le recrutement des salariés étrangers, en :



1. admettant que les titres professionnels valent autorisation de travail à l'instar des titres familiaux,
2. dispensant d'autorisation de travail les CDD de moins de 3 mois, à l'instar du contrat de travail temporaire (CTT),
3. confiant aux préfetures l'authentification des cartes d'identité européenne afin de sécuriser les employeurs contre les contrefaçons,
4. supprimant la taxe DGFIP à la charge des employeurs en cas de demande de régularisation lorsque celle-ci intervient « dans un métier en tension ».

5 Donner un accès prioritaire au logement social, à la garde d'enfants et à la mobilité (transport, vélo, co-voiturage...) aux salariés travaillant dans les métiers de la continuité économique et sociale occupant une place



essentielle et stratégique en France, notamment aux salariés en situation de monoparentalité.
Créer un point d'accueil physique pour accompagner les salariés dans leurs démarches numériques de demande de logement social via Action Logement.

6 Rendre obligatoire la consultation des organisations patronales représentatives dans le cadre de l'élaboration de la carte des formations professionnelles



des lycées professionnels afin de s'assurer de la pertinence de l'ouverture ou de la fermeture d'une classe dans un cadre budgétaire contraint et plus largement s'assurer d'un maillage cohérent à l'échelle de chaque territoire pour éviter d'avoir une offre de formation initiale trop importante et potentiellement concurrente ou, a contrario, une offre insuffisante.



Législatif



Réglementaire



7 Renforcer la sécurisation des relations contractuelles entre les entreprises de propreté et les syndicats de copropriété en :



1. mettant en place un délai minimal de préavis (par exemple 2 mois) avant toute résiliation de contrat par un syndicat de copropriété – ce délai assurerait une prévisibilité contractuelle permettant aux prestataires d'anticiper les fins de contrat et de sécuriser leur activité,
2. encadrant la procédure d'information relative à la reconduction des contrats en adoptant un délai unique et clairement défini,
3. permettant aux entreprises de propreté d'utiliser des moyens de notification moins formels (par exemple courriers électroniques).

8 Réformer les délais de paiement du fait de délais particulièrement longs fragilisant la trésorerie des entreprises prestataires en :



1. instaurant un délai légal unique maximum de 30 jours pour l'ensemble des clients publics comme privés (y compris les établissements publics de santé qui actuellement, sont particulièrement défaillants en terme de respect des délais),
2. fixant en complément des intérêts moratoires et de l'indemnité forfaitaire légale de 40 €, une pénalité forfaitaire supplémentaire de 100 € par facture en retard, due de plein droit et non négociable, pour inciter effectivement au respect des échéances et compenser le coût financier des retards supportés par les entreprises.

AXE 2

ACTIVER DE NOUVEAUX LEVIERS POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

9 Rationaliser, pour les salariés en transfert conventionnel et en situation de multi-emplois, le système des entretiens professionnels, des bilans à 8 ans et des abondements correctifs CPF et ce afin d'éviter la multiplicité des entretiens et des abondements correctifs.



10 Soutenir l'emploi et le salariat en garantissant aux branches des métiers de la continuité économique



un maintien des politiques d'allègements de charges, particulièrement sur les premiers niveaux entre 1 et 1.3 SMIC. Alors que les innovations technologiques (robotique, IA, etc.) s'accroissent et que les micro-entreprises se développent afin d'optimiser les coûts (risque d'ubérisation). Une réforme non concertée des politiques d'allègements constituerait un risque de gel du recrutement et du développement de la politique RH (revalorisation salariale, formation, carrière...).

11 Réformer pour que le travail paie plus que les revenus liés à la solidarité nationale, par exemple en levant les obstacles et les freins à la reprise d'emploi (garde d'enfants, mobilités, transport, etc.) et en augmentant l'offre de travail face au risque pour certains salariés (proches du SMIC) de perdre leurs prestations sociales (« coin salarial et fiscal »). Mesure dans la lignée des recommandations de l'IGAS* et du HCFIPS* (exemple sur la prime d'activité : la limiter dans la durée pour les bénéficiaires sans enfant, l'intégrer dans les revenus imposables...).



12 Réduire le coût du travail pour :



1. la mise à disposition d'un véhicule de fonction ou d'entreprise dont l'évaluation forfaitaire a fortement augmenté en 2025,
2. les frais de carburant pris en charge par l'employeur dont le seuil d'exonération a été abaissé à 300€/an en 2025,
3. les ruptures conventionnelles et les mises à la retraite dont la contribution spéciale patronale a été réévaluée à 40% à compter de 2026,
4. les licenciements pour inaptitude non professionnelle en mutualisant au niveau national le coût des indemnités,
5. le suivi médical des salariés en généralisant la pratique de plusieurs SPSTI qui consiste à exclure du champ de l'appel à cotisations les cotisations des CDD de moins de 3 mois,

Revoir la directive européenne de 2003 relative au temps de travail qui a imposé rétroactivement, à la France, de nouvelles contraintes (acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie et droit au report...).

13 Récuser toutes formes de malus sur les cotisations patronales



qui accroîtrait le coût du travail et freinerait les embauches, en contradiction directe avec l'objectif de plein emploi recherché, dans un contexte économique instable et défavorable (ex : assurance chômage, vieillesse).

* Inspection Générale des Affaires Sociales

* Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale



Législatif



Réglementaire

14 Imposer le respect de la garantie d'emplois des salariés, instaurée par accord de branche (propreté, ...) aux entreprises adaptées assujetties à la CCN Propreté. Cette obligation s'appliquerait pour la part des salariés de droit commun, ne bénéficiant pas d'un accompagnement spécifique par ces structures du fait de leur situation de handicap, ce qui peut représenter jusqu'à près de la moitié de leurs effectifs depuis 2019.



15 Soutenir la proposition de loi visant à modifier le code de la commande publique pour ériger le travail en continu et/ou en journée en principe d'organisation du travail. Dans les marchés publics de l'Etat et de ses opérateurs, l'acheteur se devra de motiver le refus de la mise en œuvre par une étude de faisabilité en cas de succession de prestataires sur un même marché (avec transfert conventionnel).



16 Renforcer l'allotissement dans les marchés publics pour faciliter l'accès des entreprises locales : le choix d'allotir ou non un marché doit faire l'objet d'une justification accrue, en particulier pour le choix du périmètre géographique, afin de respecter le principe d'allotissement lorsqu'il existe des prestations distinctes et soutenir l'accès des entreprises locales à la commande publique. En pratique, les justifications sont insuffisantes et la massification des achats engendre des marchés de dimension régionale voire suprarégionale.



17 Utiliser les index et indices sectoriels de coûts dans la révision des prix des marchés publics pour garantir la durabilité et l'équilibre de ces marchés : les indices / index sectoriels construits de manière experte et transparente et publiés après présentation aux autorités compétentes – comme c'est le cas de l'Index Propreté créé et publié pour la première fois fin 2023 après une évaluation positive de la DGCCRF et de l'INSEE – doivent devenir des références afin de permettre l'utilisation de clauses de révision des prix basées sur des index / indices de coûts précis et adaptés aux métiers.



18 Limiter l'impact des surtaxes fiscales du budget de l'Etat pour 2026 (Pacte Dutreuil, surtaxe IS, etc.) et préserver la capacité d'investissement des entreprises. Les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre ne peuvent absorber de nouvelles charges fiscales sans conséquences majeures sur l'emploi, le recrutement, la formation, l'investissement dans la transition écologique et numérique, etc. Il convient de favoriser des leviers favorables à la compétitivité au besoin par des mesures temporaires de soutien à la trésorerie et à l'investissement (exonération de charges, crédit d'impôt ciblé...).



19 Supprimer totalement la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sans création d'impôt de substitution d'ici 2028. Garantir un allègement fiscal réel et durable pour renforcer la compétitivité et favoriser l'investissement dans la transition écologique et numérique, en cohérence avec les objectifs RSE des entreprises.



Législatif



Réglementaire



20 Accompagner la transition du statut d'entrepreneur individuel pour professionnaliser le secteur de la propreté : ce statut peut constituer une porte d'entrée utile dans l'activité, mais son usage prolongé fragilise le modèle économique des entreprises de propreté en créant des distorsions de concurrence. Il faudrait :



1. limiter dans le temps (3 ans) le statut juridique d'auto-entrepreneur,
2. organiser un accompagnement structuré vers la création d'entreprise (SARL, SAS, SASU), en lien avec des organismes compétents et les fédérations professionnelles tout en incitant fortement à suivre une formation initiale (programme « Les essentiels pour démarrer son activité dans la propreté » - déploiement en 2026),
3. promouvoir l'adhésion volontaire à la Fédération ou à des organismes professionnels comme levier de professionnalisation et d'accès à des avantages concrets (formation, accompagnement, réseau).

21 Préserver la politique volontariste sur les formations métier en apprentissage en :



1. garantissant le financement des contrats d'apprentissage « métier » au coût réel sans augmenter la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, car ces formations nécessitent des plateformes techniques avec du matériel et des consommables et ne peuvent être réalisées qu'en présentiel,
2. pérennisant les aides exceptionnelles à l'apprentissage pour les formations jusqu'au niveau 4 inclus pour toutes les entreprises et jusqu'au niveau 5 pour les TPE /PME et ce de manière pluriannuelle pour éviter les effets de "stop and go" et donner une plus grande visibilité aux entreprises,
3. allouant des fonds suffisants aux régions en faveur de l'investissement dans les CFA,
4. garantissant aux entreprises que l'OPCO reste l'interlocuteur dans le cadre du conseil et de la gestion de leurs contrats d'apprentissage.

22 Garantir l'attribution des moyens financiers de France Compétences vers la formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.



23 Allouer des financements de l'Etat aux entreprises ayant une obligation de continuité de service pour la formation de leurs salariés allophones sur le temps de travail.



24 Réguler les demandes de données ESG (environnement, social et de gouvernance) des partenaires commerciaux (marchés publics et privés) et financiers pour les entreprises non soumises à la CSRD*, les demandes doivent se limiter aux données applicables de la norme volontaire pour les PME** et pour les entreprises soumises à la CSRD, seules les données déclarées dans les états de durabilité doivent pouvoir être exigées.



Rendre opposable l'utilisation des outils de déclaration de données gratuits et développés par les instances publiques aux partenaires commerciaux en lieu et place des initiatives privées, coûteuses et peu transparentes.

* CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive – Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil)

** VSME : Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs

25 Prendre en compte les enjeux RSE sectoriels dans les marchés publics et privés en s'appuyant sur le référentiel RSE des entreprises de propreté. Dans les marchés, il est crucial d'instaurer une approche pragmatique et proportionnée de la RSE, en encourageant des actions concrètes et en cohérence avec les impacts, risques et opportunités réels d'une entreprise de propreté.



26 Avoir des locaux de services adaptés en imposant dans les bâtiments anciens et nouveaux :

1. des points d'eau, des siphons reliés aux eaux usées domestiques et des prises électriques pour la réalisation de prestations de propreté dans des conditions efficaces et décentes pour les agents,
2. le retrait ou l'encapsulage des matériaux amiantés présents (pour les bâtiments aux permis de construire antérieur au 1^{er} juillet 1997 et pour tous les nouveaux bâtiments, dont le Dossier technique amiante (DTA) mentionne une présence d'amiante). A défaut, transmettre dès l'appel d'offre, à l'ensemble des soumissionnaires, l'ensemble des documents nécessaires à la prise en compte de la prévention des risques pour les usagers et intervenants.



Législatif



Réglementaire



Les Français & la PROPRETÉ

L'hygiène et la propreté, essentielles dans les environnements de vie et de travail

88%

estiment que la propreté contribue à leur bien-être au travail.

Le manque d'hygiène et de propreté impacte fortement les Français sur leur lieu de travail.

70% considèrent que cela influe sur leur performance au travail et **80%** sur leur motivation et leur humeur.

92%

jugent que la propreté et l'hygiène contribuent à la bonne santé des collaborateurs.



Accéder à l'intégralité du sondage



Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et Services Associés
34, boulevard Maxime Gorki
94808 Villejuif Cedex
Tél : 01 46 77 68 00



www.federation-proprete.com