

Accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics

PRÉAMBULE :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics,
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés dans le cadre notamment de l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la Profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

SOMMAIRE

Titre 1 – Diagnostic préalable

Titre 2 – Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur

Titre 3 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

Titre 4 – Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Titre 5 – Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Titre 6 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Mixité des emplois

Titre 7 – Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Titre 8 – Suivi de l'accord

Titre 9 – Cadre juridique

TITRE 1 - DIAGNOSTIC PRÉALABLE

ARTICLE 1.1 - OUTILS DU DIAGNOSTIC

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données figurant dans l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Il figure en annexe du présent accord.

ARTICLE 1.2 - CONTENU DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Aux prévisions de départ à la retraite ;
- Aux perspectives de recrutement ;
- Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites " compétences clés " ;
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE 2 - LES TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

Mesures	Aides contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de moins de 26 ans - Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés - Salariés de 57 ans ou plus - Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement - Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de moins de 26 ans - Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> • Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus • Augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus - Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de plus de 45 ans - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de plus de 45 ans - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

TITRE 3 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

ARTICLE 3.1- OBJECTIF CHIFFRE EN MATIERE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que l'âge moyen dans le BTP rajeunit puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011. Cet abaissement de l'âge moyen est dû à l'évolution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 7,7% en 2000 à 14% en 2007 avant de redescendre à 12% ce qui représente un peu plus de 156 500 salariés en 2011.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces quatre dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10% de recrutements en CDI de jeunes visés au titre 2 du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, information des élèves de classe de 3^{ème} à travers l'option découverte professionnelle, opérations telles que « Coulisses du Bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise », concours « Batissiel », opération « Conjuguer au féminin les métiers du Bâtiment », les Trophées de l'image TP), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 3.2 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GENERATION

3.2.1 - L'accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau du secteur pourront être utilisés.

3.2.2 - La désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante du secteur du BTP. Cela s'est traduit par la mise en place de l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics et du titre de Maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le Bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3 - L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4 – Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Le secteur du BTP a mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, un guide de bonnes pratiques a été établi en 2012 relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en

situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics que le secteur s'engage à promouvoir.

Le secteur veillera également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » Travaux Publics ou les sites équivalents développés par les Fédérations du Bâtiment soient effectivement alimentés par les entreprises du secteur.

3.2.5 - Le développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés du secteur ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leurs accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, le secteur du BTP a renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, notamment grâce au réseau des développeurs mis en place pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage et d'atteindre 5% d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des Travaux Publics, celles du Bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6 – Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers et est un vecteur d'intégration et une source de ressources pour l'entreprise. La

branche des Travaux Publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE 4 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

ARTICLE 4.1 - OBJECTIF CHIFFRE EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés, dont 130 741 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent que

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 21 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis,

- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :

- salariés âgés de 50 à 54 ans : 11 %
- salariés âgés de 55 ans et plus : 10 %

- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5%.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession. Les parties signataires s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur un objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une période de trois ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5%.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 4.2 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES

SITUATIONS DE PENIBILITE

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTB.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

- 1) L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes,
 - par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.
A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions.
 - par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention.
 - par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, avant fin 2014, au niveau national, sous l'égide de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTB), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional.

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs,
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe,
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2) La diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation,
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations,
- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques,
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différenciés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne....) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3) Le développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la Convention Nationale d'Objectifs BTP 2009-2013 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP sur ce sujet.

ARTICLE 4.3 – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la Profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

- Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (article 17) et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une

formation qualifiante sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructyts dispose des fonds nécessaires.

Le secteur du BTP a pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

- Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.
- En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

ARTICLE 4.4 - ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

- Afin d'aider les entreprises à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP. Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau du secteur du BTP dans son ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP,
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans

l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles-aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective des entretiens de deuxième partie de carrière.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur propose à chaque salarié, à 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles et les modalités de sa fin de carrière. Cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que plus généralement son projet professionnel.

De plus, l'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens. Elles informent le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sur les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise de l'entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail.

ARTICLE 4.5 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

- Afin de permettre aux salariés de définir un projet professionnel de deuxième partie de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de cinq ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 4.4 tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par le FONGECIF ou éventuellement, si l'entreprise en fait la demande, par l'OPCA de la Construction - Constructys sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la Construction - Constructys doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord.

- Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Aussi, en vue d'actualiser et de développer leurs compétences et de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation conformément à l'accord du 13 juillet 2004 (article 4). Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la Construction - Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructys dispose des fonds nécessaires.

- Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

ARTICLE 4.6 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

- Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

- Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

TITRE 5 - ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent

d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans le secteur du BTP, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le Bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et son avenant n°1 du 7 décembre 2011 relatif à l'ordre des tuteurs des Travaux Publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la Banque Nationale de Données de Compétences (BNDC) de l'OPCA de la Construction - Constructys.

TITRE 6 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la Profession du BTP.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans le secteur du BTP, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

TITRE 7 - ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires confient à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu

dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L.5121-10 et D.5121-12 du code du travail.

Ce guide fera l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Initié au cours du second semestre 2013, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP.

Il fera par ailleurs l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE 8 – SUIVI, EVALUATION ET CALENDRIER PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE 9 - CADRE JURIDIQUE

ARTICLE 9.1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

– Pour les Travaux Publics, aux employeurs et à leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (Codes IDCC des CCN Ouvriers, ETAM, Cadres des TP : 1702, 2614 et 2409).

En application de l'article L.5121-8 du Code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de Travaux Publics occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de Travaux Publics appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

ARTICLE 9.2 - PORTÉE DE L'ACCORD

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L.5121-8 du Code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière au titre du contrat de génération.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du Code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

ARTICLE 9.3 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la construction, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

ARTICLE 9.4 - DÉNONCIATION ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de

la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE 9.5 – DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord national sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)