

ACCORD COLLECTIF NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS DANS LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

L'essentiel

Au terme de **plusieurs mois de négociations** et à l'issue de la réunion paritaire tenue le **23 décembre 2009**, le texte d'un projet d'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le Bâtiment et les Travaux Publics a été ouvert à signature jusqu'en **février 2010**.

L'accord a été **conclu** par la FNTF, la FFB, la FNCSOP, la CAPEB et la FFIE, d'une part, et les syndicats de salariés CFTC, CGC et FO, d'autre part.

La signature de l'accord a pour effet de **dispenser les entreprises et les groupes de 50 à 300 salariés de l'obligation de conclure soit un accord d'entreprise ou de groupe, soit de définir et mettre en place un plan d'action**.

En conséquence **ces entreprises et groupes évitent le risque de paiement de la pénalité financière de 1 % de la masse salariale prévue par le législateur**.

Il appartient néanmoins aux entreprises de **mettre en œuvre** les mesures contenues dans l'accord de branche BTP, dans la perspective des **bilans** qui seront faits chaque année au niveau de la branche ainsi qu'au terme de l'accord le 31 décembre 2012.

Les entreprises et les groupes du BTP occupant 300 salariés et plus n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord de branche BTP.

Les entreprises qui, antérieurement à la date d'extension de l'accord de branche BTP (**date qui devrait intervenir prochainement**) auraient conclu leur propre accord d'entreprise ou déposé leur propre plan d'action, **ne sont pas visées** par l'accord de branche BTP et appliqueront en conséquence les mesures contenues dans leurs propres accords ou plans d'action.

Contact: Jean-Pierre Le Nôtre Mail : lenotrejp@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 28

Samantha Argence-Foulon : argence-foulons@fntp.fr – Tél : 01 44 13 31 27

TEXTES DE REFERENCE :

Accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le Bâtiment et les Travaux Publics (texte disponible sur le site www.fntp.fr)

OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Données chiffrées

Le BTP regroupe aujourd'hui près de **1 500 000 salariés** employés au sein de 310 000 entreprises.

Les salariés du BTP âgés **de plus de 50 ans** sont au nombre de **255 000** (soit **17,2 %** de l'ensemble des salariés du BTP) dont **100 000 ont plus de 55 ans** (soit **7,2 %** de l'ensemble des salariés du BTP).

Objectif global fixé

Sur la période de 3 ans de durée de l'accord, le titre 1 de l'accord de branche BTP fixe :

- un objectif global de **maintien** du taux d'emploi actuel de **17,2%** des salariés âgés de **50 ans et plus**.
- et un objectif **d'augmentation de 1 %** du nombre de salariés âgés de **55 ans et plus**, soit **8,2 %** au lieu de 7,2 %.

Les titres 2 à 7 de l'accord de branche BTP déclinent les **moyens qui seront mis en œuvre tant au niveau de la branche qu'à celui des entreprises pour atteindre ces objectifs**.

MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Principe :

Les parties signataires de l'accord de branche BTP 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.

Non discrimination du fait de l'âge

L'accent est mis sur l'importance du 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.

Critères de recrutement

En matière de recrutement, les critères retenus doivent être fondés sur les **compétences** et les **qualifications** des candidats. Les entreprises sont invitées à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de plus de 50 ans sera mis en place au niveau national.

Dispositifs permettant de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés

Les dispositifs mis en avant par les partenaires sociaux pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés sont le **contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors** prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, et le **contrat de professionnalisation**.

L'**objectif chiffré** de l'accord de branche BTP est la conclusion chaque année de 100 contrats de professionnalisation par des salariés de 45 ans et plus. Son **indicateur de suivi** est constitué par le suivi du nombre de contrats de professionnalisation conclus par des salariés du BTP de 45 ans et plus recensé chaque année par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics.

ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Réflexion sur l'âge des salariés

Les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés sont invités à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés dans la perspective d'aboutir à une **pyramide des âges équilibrée**.

Cette réflexion s'inscrit dans le cadre d'une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés.

Plus largement, les parties signataires de l'accord s'engagent à ouvrir une **négociation** sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences dans le BTP en **2010**.

Guide méthodologique

Afin d'aider les entreprises un guide méthodologique sera élaboré par l'**Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP** (OPMQ-BTP) et mis en ligne sur le site de l'OPMQ-BTP au cours du 1^{er} semestre 2010.

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 s'adresse à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par l'accord de branche, ont intérêt elles-aussi à engager une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Entretien de deuxième partie de carrière

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, **l'employeur propose à chaque salarié, à l'âge de 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**.

L'entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la deuxième 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 des possibilités de l'entreprise.

Au cours de l'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.

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. L'entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Module de formation

Afin de favoriser la mise en œuvre de ces entretiens, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un **module de formation** d'aide à la conduite de ces entretiens, à destination des entreprises et du personnel d'encadrement.

Au cours de cette formation, il est notamment récapitulé l'ensemble des informations sur les possibilités de cumul emploi-retraite.

La mise en place de ces formations doit aboutir à la tenue de 50 sessions de formation par an recensées par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics et constitue un **indicateur de suivi** de la réalisation de l'accord.

AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Principe :

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

Les entreprises sont invitées à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » 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, où, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail (SIST), des CRAM, de l'OPPBTB.

Les entreprises devront également veiller à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

L'accord de branche BTP fixe **3 objectifs** :

- l'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes,
- la diminution des contraintes physiques des salariés,
- le développement des installations sanitaires sur les chantiers.

Amélioration des conditions de manutention des charges lourdes

- **Au niveau de la Profession** des actions sont prévues d'une part en direction des fabricants pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction afin de réduire les problèmes de manutention, d'autre part en direction des maîtres d'ouvrage 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 pourra se traduire par la signature au niveau national, sous l'égide de l'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.

- **Au niveau des entreprises**, l'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes implique :

- Le développement de la manutention mécanique et la fourniture aux salariés 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, devront être consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions.
- La diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

Pour aider les entreprises à mettre en œuvre ces actions, l'OPPBTB :

- va développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRA-BTP) qui s'adressent aux salariés concernés et au personnel d'encadrement d'équipe,
- et mène dès à présent une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiches. Cette campagne a pour objet de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir des troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

Diminution des contraintes physiques des salariés

- **Au niveau de la Profession** une action sera conduite 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.

- **Au niveau des entreprises**, la diminution des contraintes physiques suppose :

- la recherche de solutions de mécanisation,
- le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations,
- l'analyse et l'étude des postes de travail et leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, l'OPPBTB propose 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.

Dans ce cadre, 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.

Les démarches de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP comprennent 4 stages de formation correspondant aux axes suivants : organisation, technique de prévention des risques liés à l'activité physique, organisation et technique de prévention (module groupe), technique de prévention pour les TPE.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe ou consulte 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.

Une augmentation pendant la durée de l'accord de 20 % du nombre de programmes ADAPT actuellement réalisé constitue l'**objectif chiffré** d'application de l'accord. Son **indicateur de suivi** est constitué par la mise en œuvre de 60 programmes ADAPT par an pendant la durée de l'accord.

Plus largement les entreprises porteront 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.

Développement des installations sanitaires sur les chantiers

Les parties signataires de l'accord de branche BTP 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, c'est-à-dire aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

La conclusion de 1200 contrats de prévention pendant la durée de l'accord constitue **l'objectif chiffré** d'application de l'accord. **Son indicateur de suivi** est constitué par le nombre de contrats de prévention conclus pendant la durée de l'accord.

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

Bilan de compétences

L'employeur doit proposer à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de 5 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 doit permettre au salarié de bâtir un projet professionnel de deuxième partie de carrière et tend 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-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics.

Le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord et constitue un **indicateur** de réalisation de l'accord.

Accès prioritaire aux périodes de professionnalisation

L'accord de branche BTP met l'accent sur les périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans qui permettent 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. 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.

Le nombre de périodes de professionnalisation réalisées par des salariés âgés de plus de 45 ans et respectivement comptabilisées par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord et constitue un **indicateur** de réalisation de l'accord.

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires de l'accord de branche BTP 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 dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen ultérieur par les partenaires sociaux au niveau de la branche.

AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Possibilités d'aménagement des horaires et des conditions de travail

Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de 2^{ème} partie de carrière dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaires 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.

Un **indicateur de suivi** du nombre de salariés bénéficiant de cet aménagement d'horaire sera mis en place au niveau national.

Cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à temps plein, l'entreprise 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 taux plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Ainsi le dispositif d'aménagement des horaires ou des conditions de travail demeure **facultatif**. L'entreprise est libre d'accepter ou de refuser le passage à temps partiel en fonction des nécessités du poste de travail. Dans un deuxième temps elle peut aussi librement décider de maintenir ou non l'assiette de cotisations à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein. Si elle décide de le faire, elle prend alors à sa charge la part patronale et la part salariale correspondant à ce supplément d'assiette.

Bilan de réorientation de carrière

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de **58 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 50 bilans de réorientation de carrière pendant la durée de l'accord constitue **l'objectif chiffré** d'application de l'accord. **Son indicateur** de suivi est constitué par le nombre de bilans de réorientation de carrière ainsi réalisés pendant chaque année d'application de l'accord.

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPMENT DU TUTORAT

Favoriser la mixité des âges

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 de l'accord de branche BTP soulignent l'importance de veiller à la **constitution d'équipes d'âge mixte** permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

Développement du tutorat

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.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Dans les **Travaux Publics**, la **fonction tutorale** est organisée par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 relatif au développement du tutorat.

