

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

**ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2009**

**RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

NOR : ASET0951098M

Entre :

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA BTP),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ;

La section nationale des personnels des CFA du BTP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics, section nationale du personnel des CFA du CCCA BTP CFE-CGC ;

Le syndicat national du personnel des CFA CGT-FO,

D'autre part,

Vu la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application du 20 mai 2009 ;

Vu les accords collectifs étendus du 22 mars 1982 portant statut des personnels et du 5 juillet 2005, reconduit le 2 juillet 2008, sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social, dans les associations chargées de la gestion des CFA relevant du CCCA BTP ;

Vu les accords nationaux interprofessionnels des 13 octobre 2005, 14 novembre 2008 et 7 janvier 2009 sur, respectivement, l'emploi des seniors, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, au sein des associations entrant dans son champ d'application, les dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, pris en application de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, qui s'inscrit dans l'accord national inter-professionnel du 13 octobre 2005 dont il reprend la majeure partie de ses dispositions.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance qu'elles attachent à la formation des personnels, considérant que celle-ci est primordiale pour adapter les compétences aux besoins du marché du travail et, partant, permettre aux associations de dispenser une formation qui soit en phase avec les réalités économiques et professionnelles dans le cadre de la mission de service public qui leur incombe.

A cette fin, un accord de branche étendu relatif à la formation tout au long de la vie et au dialogue social a été conclu au plan national le 5 juillet 2005 pour une durée de 3 ans et reconduit à son échéance pour une durée identique.

Au-delà des dispositions de cet accord et en complément de celles-ci, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de contribuer à l'amélioration des taux d'emploi des seniors au regard notamment :

- de la situation de l'emploi de ces derniers au plan national, dont le taux d'emploi est parmi le plus bas des pays industrialisés ;
- de la politique contractuelle, dont l'objectif consiste à enclencher une dynamique de négociation sur l'emploi des seniors autour d'engagements concrets et quantifiés dans les branches et les entreprises en vue d'inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés seront soumises à une pénalité financière, à l'exception toutefois de celles de moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu.

Soucieuses, sur ces bases, de contribuer à promouvoir le maintien et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires du présent accord ont convenu de mettre en œuvre, au sein des associations relevant de son champ d'application, les mesures essentielles ci-après.

Elles veillent, au demeurant, à ce que les salariés âgés bénéficient jusqu'à la fin de leur carrière du respect des principes essentiels d'égalité de traitement et de non-discrimination, conformément aux lois et règlements en vigueur.

## TITRE I<sup>er</sup>

### OBJECTIFS CHIFFRÉS

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Recrutement ou maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Les parties au présent accord conviennent comme suit des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés.

1.1. Afin de favoriser le retour à l'emploi de salariés âgés, chaque association se fixe pour objectif de recruter au moins 3 % de salariés d'au moins 50 ans.

La réalisation de cet objectif est appréciée sur la base de l'effectif total des salariés recrutés (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, dont tous les contrats en alternance).

1.2. Afin de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés âgés, chaque association se fixe pour objectif de maintenir dans l'emploi au moins 3 % de salariés d'au moins 55 ans hors les départs naturels ou convenus entre les parties ou ceux dont le motif n'est pas imputable à l'employeur.

La réalisation de l'un ou l'autre de ces deux objectifs est appréciée sur la durée du présent accord.

## TITRE II

### DOMAINES D'ACTION

Les parties au présent accord conviennent de définir des mesures favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors dans les quatre domaines d'action suivants :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

Ces domaines d'action font l'objet des dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 ci-après.

Les trois premiers d'entre eux sont assortis d'objectifs chiffrés mesurés d'indicateurs de suivi.

### Article 2

#### *Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation*

La politique de formation des seniors au sein de chaque association doit s'articuler principalement autour des cinq mesures suivantes :

- le bilan d'étape professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le congé individuel de formation (CIF).

#### 2.1. Le bilan d'étape professionnel

Distinct de l'entretien professionnel prévu par l'article 2 de l'accord collectif de branche étendu du 2 juillet 2008 relatif à la formation profes-

sionnelle tout au long de la vie et le dialogue social ainsi que de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en œuvre par l'association, le bilan d'étape professionnel a pour finalité de préciser les aspirations du salarié pour la deuxième partie de sa carrière et de définir en conséquence un projet professionnel individuel précisant les actions susceptibles d'être mises en œuvre, notamment en termes de formation ou de mobilité.

#### Objectifs chiffrés

Le bilan professionnel d'étape est mis en œuvre, sur l'initiative du salarié, au cours de l'année civile où il atteint l'âge de 45 ans et est renouvelé, à sa demande, tous les 5 ans.

Il fait l'objet d'un entretien mené par le supérieur hiérarchique qui en établit un compte rendu écrit, signé des deux parties.

Le projet professionnel individuel élaboré conjointement dans ce cadre en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'association est programmé sur une durée de 5 ans.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en œuvre.

#### Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'un entretien professionnel d'étape dans les conditions fixées.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

### 2.2. Le bilan de compétences

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 dans lequel il s'inscrit, le bilan de compétences vise à encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière d'un salarié, afin de faciliter son adaptation aux évolutions de son emploi.

Il est mis en œuvre, à la seule initiative du salarié :

- dans le cadre du congé individuel de formation ;
- en interne, avec l'appui de personnel formé à cet effet ;
- ou, avec l'accord du salarié, au titre du droit individuel à la formation.

#### Objectifs chiffrés

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 année au sein de l'association, d'un bilan de compétences gratuit.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en œuvre.

#### Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'un bilan de compétences gratuit.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

### 2.3. Le droit individuel à la formation (DIF)

Visant à favoriser une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation, le droit individuel à la formation s'inscrit dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels des 13 octobre 2005 et 7 janvier 2009.

#### Objectifs chiffrés

Les salariés de 50 ans au moins peuvent abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'employeur lors du bilan d'étape professionnel visé à l'article 2.1 ci-dessus, afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en œuvre.

#### Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont pu abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle visée au paragraphe ci-dessus.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

### 2.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est l'une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) et, à ce titre, l'un des outils de la sécurisation des parcours professionnels justifiant que les démarches collectives engagées par les associations et les initiatives individuelles des salariés âgés soient encouragées.

#### Objectifs chiffrés

Les salariés de 45 ans au moins et ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient, à leur demande, d'une information sur la validation des acquis de l'expérience en vue d'un dépôt de dossier auprès d'un organisme de certification.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en œuvre, notamment à l'occasion du bilan d'étape professionnel visé à l'article 2.1 ci-dessus.

#### Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui ont constitué et déposé un dossier auprès d'un organisme de certification ont préalablement bénéficié d'un accompagnement.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

## 2.5. Le congé individuel de formation (CIF)

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 précité, le congé individuel de formation constitue l'un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel.

Le nombre de seniors bénéficiaires d'un congé individuel de formation doit être développé au travers d'une optimisation des dispositifs existants et d'une meilleure adaptation des actions de formation aux besoins des salariés et à la situation de l'emploi.

### Objectifs chiffrés

Les salariés âgés de 55 ans au moins sont informés des possibilités offertes par le congé individuel de formation et bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès aux actions de formation entrant dans ce cadre.

### Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'une priorité d'accès à un congé individuel de formation.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

## Article 3

### *L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite*

Les actions qui s'inscrivent dans ce domaine d'action ont pour objectif d'assurer la transition entre la période d'activité et la retraite et de prendre en considération la situation personnelle des salariés âgés eu égard à leur aptitude physique et aux exigences du poste de travail occupé.

Elles portent sur la mise en œuvre au sein de chaque association d'une formation de transition et d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

### 3.1. Formation de transition

#### Objectifs chiffrés

Chaque association s'engage à mettre en place dans les 6 mois précédant la date à laquelle un salarié entend faire liquider sa pension de retraite une action de formation de transition entre activité professionnelle et retraite et informe chaque intéressé de cette possibilité.

Cette action de préparation à la retraite prend notamment la forme d'une aide à la constitution d'un dossier de retraite, d'une information sur les possibilités de rachat de trimestres de cotisations et est éligible au titre du droit individuel à la formation.

## Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'une action de formation de transition entre activité professionnelle et retraite, dans la limite de leurs droits au droit individuel à la formation.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de l'intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

### 3.2. Passage à temps partiel en fin de carrière

#### Objectifs chiffrés

Réaffirmant que la demande de passage à temps partiel relève de la seule initiative du salarié, chaque association s'engage :

- à faire bénéficier en priorité les salariés âgés de 55 ans au moins, comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans le réseau des associations, d'une priorité d'accès aux emplois à temps partiel disponibles au sein de l'association correspondant à leur qualification ou à un emploi équivalent et à les informer de cette possibilité ;
- à mettre en place des adaptations d'organisation du travail qui soient compatibles avec les nécessités de fonctionnement du centre permettant la mise en œuvre du temps partiel de fin de carrière en faveur de ces mêmes salariés ;
- à donner à tous les salariés âgés de 55 ans au moins optant pour une activité à temps partiel pour 80 % au moins d'un poste à temps plein la possibilité de continuer à cotiser pour la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein et à les faire bénéficier du maintien par l'association de sa part de cotisation sur un temps plein.

## Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leurs droits et que 50 % au moins de ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié, à compétences égales, d'un emploi à temps partiel disponible au sein de l'association.

En cas de carence, l'association recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

## Article 4

### *La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat*

Les parties au présent accord considèrent que la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein des associations est une mission qu'il convient de confier sur la base du volontariat à des salariés ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Elles attachent en conséquence une attention particulière à ce que des salariés de 50 ans au moins et justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans le réseau des associations puissent se voir confier cette mission.

## Objectifs chiffrés

Chaque association s'engage à prendre les mesures suivantes destinées en priorité aux salariés remplissant les conditions d'âge et d'ancienneté précisées ci-dessus :

- le développement de la formation du tutorat par la mise en place d'une action professionnelle d'accompagnement de tuteur permettant d'aider le tuteur dans sa mission ;
- l'identification et l'organisation, sous la responsabilité du directeur du centre, de missions d'appui visant à satisfaire des besoins émergents et, partant, à améliorer la qualité de la formation en alternance et confiées aux salariés remplissant les compétences, acquises, le cas échéant, dans le cadre d'actions de formation spécifiques éligibles au droit individuel à la formation ;
- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail des salariés investis des missions de tutorat ou d'appui susmentionnées, dans le respect des conditions visées par l'article 9 de l'accord collectif de branche étendu du 5 juillet 2005, reconduit le 2 juillet 2008.

Tous les salariés concernés sont informés de leurs droits et des conditions de leur mise en œuvre.

## Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leurs droits et que :

- tous ceux qui se sont vu confier les missions de tutorat ou d'appui susmentionnées éventuellement mises en œuvre par le directeur du CFA dans les conditions fixées au paragraphe précédent ont bénéficié de l'action professionnelle d'accompagnement de tuteur ;
- 25 % au moins des missions de tutorat ou d'appui susmentionnées éventuellement mises en œuvre par le directeur du CFA dans les conditions fixées au paragraphe précédent ont été prioritairement proposées aux salariés concernés.

En cas de carence, l'association recueille auprès des équipes dirigeantes et auprès de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

## Article 5

### *L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité*

En vue d'améliorer les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité des salariés âgés, chaque association s'engage :

- à organiser, en lien avec la médecine du travail, un bilan de santé qui viendrait en complément des visites médicales obligatoires des salariés âgés de 55 ans au moins ;
- à organiser au minimum une réunion chaque année avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, à laquelle est invité le médecin du travail, ayant pour objet l'adaptation des postes de travail à l'âge des salariés.



### TITRE III

#### MODALITÉS DE SUIVI

Les parties au présent accord conviennent que l'information et la consultation :

- des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations, d'une part ;
- des institutions représentatives du personnel des associations entrant dans le champ d'application du présent accord, d'autre part,

s'effectueront selon les modalités définies aux articles 6 et 7 ci-après.

#### Article 6

##### *Information et consultation des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations*

Une commission de suivi du présent accord chargée de procéder à un bilan et à une évaluation de son application est mise en place au niveau de la branche.

Cette commission de suivi se réunit dans les 6 premiers mois de l'année qui suit l'exercice considéré.

Elle est composée :

- d'au moins 1 représentant de chaque organisation syndicale nationale signataire et, le cas échéant, non signataire représentative du personnel des associations ;
- d'au moins 2 représentants du secrétariat général du CCCA BTP.

A l'issue de chacune de ses réunions, la commission de suivi rédige un rapport sur la base des informations que devra lui communiquer, à l'issue de la réunion prévue à l'article 7 ci-dessous, chacune des associations gestionnaires entrant dans le champ d'application du présent accord.

#### Article 7

##### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel des associations gestionnaires*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord est réuni dans les 3 mois précédant la fin de chaque année civile des 3 années d'application du présent accord en vue d'évaluer le respect des objectifs chiffrés afférents aux domaines d'action définis par le présent accord.

Le procès-verbal de cette réunion est adressé sans délai à la commission de suivi fixée à l'article 6 ci-dessus.

### TITRE IV

#### MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

#### Article 8

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord

du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA BTP, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

## **Article 9**

### *Durée et date d'entrée en vigueur et de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Six mois avant l'arrivée de son échéance, soit au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2012, les parties signataires s'engagent à se réunir afin d'évoquer l'éventualité de sa reconduction ou de la conclusion d'un nouvel accord collectif.

## **Article 10**

### *Interprétation de l'accord*

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la requête de l'une ou l'autre d'entre elles dans un délai de 1 mois après réception de la demande effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA BTP et remis à chacune des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations.

## **Article 11**

### *Dépôt. – Extension. – Notification et validité de l'accord*

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application de l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et fera l'objet d'une demande d'extension, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales nationales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

## **Article 12**

### *Procédure de validation*

Le présent accord sera soumis à validation par le ministre chargé de l'emploi suivant les modalités fixées par le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009.

### **Article 13**

#### *Information des salariés et des représentants du personnel*

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association gestionnaire :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où le présent accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 28 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)