

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

IDCC : 1597. – **BÂTIMENT**

Ouvriers

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Brochure n° 3322

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Convention collective nationale

IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Ingénieurs et cadres)

ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS
NOR : ASET1050182M

PRÉAMBULE

Le BTP regroupe aujourd'hui près de 1 500 000 salariés, dont 255 000 salariés de plus de 50 ans, employés au sein de 310 000 entreprises.

Les entreprises de BTP continuent d'exprimer des besoins en main-d'œuvre liés au renouvellement naturel de leurs effectifs. Ainsi, par les possibilités d'emploi qu'il offre (60 à 70 000 emplois par an), le BTP peut largement participer à l'objectif national d'amélioration de l'emploi des seniors.

Depuis plusieurs années, de nombreuses études ont mis en lumière les conséquences des évolutions démographiques observées du fait des progrès de l'espérance de vie sur l'ensemble des équilibres économiques et sociaux et la nécessité d'améliorer le taux d'emploi des salariés âgés pour maintenir et renforcer la cohérence de ces équilibres.

Partant du constat que le taux d'emploi des personnes de 55-64 ans est en France notablement inférieur à la moyenne européenne, la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 vise à faire prendre conscience aux entreprises de la nécessité de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les parties signataires conviennent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors représente un enjeu majeur tant au niveau national qu'au niveau des entreprises et de leurs salariés ainsi qu'un facteur essentiel de cohésion sociale entre toutes les générations de la vie économique grâce, notamment, à la transmission des savoirs, des expériences et des compétences au sein des entreprises.

Convaincues de l'intérêt pour le BTP de la présence active des seniors au sein des entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser leur accueil et leur maintien dans l'emploi, tout en tenant compte des spécificités des métiers du BTP, permettre le développement de leurs parcours professionnels, et encourager la transmission de l'expérience professionnelle acquise par les salariés plus âgés vers les plus jeunes.

Les parties signataires entendent ainsi œuvrer au développement et au renforcement de pratiques conduisant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle des salariés âgés jusqu'à ce que les conditions pour obtenir une retraite à taux plein soient réunies.

A cet égard, la modification de la réglementation visant à faire supporter la totalité de la prise en charge des maladies professionnelles à l'entreprise à laquelle appartient le salarié lors de la déclaration de cette maladie constituerait une mesure favorable.

Le présent accord collectif national est conclu conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail et aux articles L. 138-24, L. 138-25, L. 138-26 et suivants du code de la sécurité sociale.

TITRE I^{er}

OBJECTIF CHIFFRÉ DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Les données chiffrées fournies par PROBTP (données 2007) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 255 000 salariés, dont plus de 100 000 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 17,2 % 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 : 10,1 % ;
 - salariés âgés de 55 à 59 ans : 6,1 % ;
 - salariés âgés de 60 ans et plus : 1 %.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus et sur un objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus sur une période de 3 ans.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant aux titres II à VI ci-après. Les titres II à VI constituent les domaines d'action prioritaires au regard des exigences réglementaires.

TITRE II

MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS

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 (art. 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 qualification.

La conclusion par des salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord constitue un objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le suivi, pour la durée du présent accord, du nombre de contrats de professionnalisation conclus par des salariés du BTP de plus de 45 ans, recensé par l'OPCA Bâtiment (1) et l'OPCA Travaux publics (2).

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 recrutements des salariés de plus de 50 ans.

(1) OPCA Bâtiment : organisme paritaire collecteur agréé du bâtiment.

(2) OPCA Travaux publics : organisme paritaire agréé des travaux publics.

TITRE III

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptées 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.

En conséquence, elles confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin d'élaborer un guide méthodologique à cet effet. Ce guide fera l'objet d'une validation 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 comportera 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, bilans de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, 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 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.

L'élaboration de ce guide constitue un objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le suivi, pour la durée du présent accord, du nombre de guides diffusés par les parties signataires, qui sera recensé par l'OPMQ-BTP.

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 à partir de 2010.

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 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 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.

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.

Ces formations feront l'objet d'une large diffusion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

La mise en place de ces formations doit aboutir à la tenue de 50 sessions de formation correspondantes par an, ce qui constitue l'objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de sessions de formation qui auront été recensées par l'OPCA Bâtiment et l'OPCA Travaux publics pendant la durée du présent accord.

TITRE IV

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

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 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 », 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 CRAM, de l'OPP-BTP.

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'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'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPP-BTP), 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 d'information auprès des salariés 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 confient à l'OPP-BTP 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.

La réalisation de la campagne de sensibilisation concernant les TMS dans le BTP constitue l'objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le

nombre de réunions de sensibilisation tenues chaque année par l'OPP-BTP pendant la durée du présent accord et par le nombre de rapports des CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, sur les plans d'amélioration des manutentions.

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'OPP-BTP. 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.

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 groupé), 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 du présent accord de 20 % du nombre de programmes ADAPT actuellement réalisés constitue l'objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par la mise en œuvre de 60 programmes ADAPT par an, pendant la durée du présent accord.

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.

La conclusion de 1 200 contrats de prévention pendant la durée du présent accord constitue l'objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de contrats de prévention conclus pendant la durée du présent accord.

TITRE V

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À 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 de 1 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 à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé au titre III ci-dessus 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 Bâtiment et l'OPCA Travaux publics.

Le nombre de bilans de compétences réalisés 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, ce qui constitue l'objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA Bâtiment et l'OPCA Travaux publics pour la durée du présent 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 deuxième 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 (art. 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 Bâtiment et par l'OPCA Travaux publics.

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, ce qui constitue l'objectif chiffré au sens des articles

L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par 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, pendant chaque année d'application du présent accord.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) pour contribuer à la sécurisation et à l'évolution de leurs parcours professionnels. Lorsqu'une action de formation a été déterminée en accord avec l'employeur, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, cette action fait partie de celles définies comme prioritaires. Si le salarié le demande, la formation est suivie pendant le temps de travail.

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 ultérieur par les partenaires sociaux.

TITRE VI

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ 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.

Les parties signataires conviennent de mettre en place un indicateur de suivi du nombre de salariés bénéficiant d'un tel aménagement d'horaire.

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 taux 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 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 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 ci-dessus pendant la durée du présent accord constitue l'objectif chiffré au sens des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de bilans de réorientation de carrière ainsi réalisés pendant chaque année d'application du présent accord.

TITRE VII

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

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.

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

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 national collectif du 23 septembre 2003 et son avenant n° 1 du 13 décembre 2006 relatif au développement du tutorat, pour les travaux publics.

TITRE VIII

SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord ainsi que la réalisation progressive de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés. A cet effet, les indicateurs de suivi définis au présent accord figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

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 IX

AUTRES DISPOSITIONS

Article 9.1

Champ d'application

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

Pour le bâtiment, aux employeurs occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 sala-

riés à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale, relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) (code IDCC : 1597) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC : 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (codes IDCC : 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, aux employeurs occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale, 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).

Article 9.2

Portée de l'accord

Dans les matières relevant des titres IV à VII du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise 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, des groupes et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, le présent accord permet aux entreprises, aux groupes et aux organismes relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

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. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Article 9.3

Dépôt. – Entrée en vigueur

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.

(1) C'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés.

Conclu pour une durée déterminée de 3 ans, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Le présent accord cessera de produire effet à compter du 31 décembre 2012.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Elles demanderont également l'avis de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 23 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC ;

Fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.