

SIGNATURE D'UN ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LES TRAVAUX PUBLICS

L'essentiel

Le contrat de génération a pour objectif de favoriser l'emploi des jeunes en CDI tout en maintenant l'emploi des salariés âgés et en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Ce dispositif, issu de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi du 1er mars 2013, permet, en fonction de l'effectif des entreprises, d'obtenir le versement d'une aide de 4 000€ (BI N° 160 - SOCIAL n°59 du 10 décembre 2012, N°47-SOCIAL n°24 du 5 avril 2013; N°48-SOCIAL n°25 du 5 avril 2013, N°73-SOCIAL n°30 du 4 juin 2013 et N°80-SOCIAL n°36 du 25 juillet 2013).

Il fait l'objet d'une mise en œuvre variable en fonction de la taille des entreprises.

Afin de dispenser les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés) de négocier un accord collectif d'entreprise pour accéder à l'aide, **la FNTP a ouvert des négociations avec les organisations syndicales** en vue de la conclusion d'un accord de branche.

Au terme de deux séances de négociations, et à l'issue de la réunion paritaire du 19 septembre 2013, **un accord de branche relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics a été signé par la FNTP et la FNSCOP Section Travaux Publics, d'une part, et par la CFTD, CGC et FO, d'autre part.**

L'accord est **d'une durée de 3 ans** et fait actuellement l'objet d'une demande d'extension. Les entreprises ne pourront bénéficier de l'aide qu'une fois cet accord étendu. **En conséquence, les embauches de jeunes salariés en CDI effectués avant l'extension de l'accord ne pourront faire l'objet du versement de l'aide sauf si les entreprises ont signé leur propre accord ou plan d'action d'entreprise.**

Pour les entreprises qui mettront en œuvre le contrat de génération par le biais de l'accord de branche, il est important de noter qu'elles doivent tout de même établir au préalable leur propre diagnostic. Pour les aider dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de la création d'un outil qui sera prochainement disponible sur le site de l'OPMQ : www.metiers-btp.fr

Enfin nous rappelons que la FNTP et la FFB ont élaboré conjointement un modèle de plan d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus disponible sur leur site Internet.

Contact : social@fnfp.fr

TEXTES DE REFERENCE :

Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, JO du 3 mars 2013

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération, JO du 16 mars 2013

Arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'action, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatifs au contrat de génération, JO du 8 mai 2013

Circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération

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

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GENERATION

Le contrat de génération a pour but de favoriser l'emploi des jeunes en contrat à durée indéterminée dans les entreprises.

L'aide de 4 000 € prévue par la loi sera versée dans le cadre d'un binôme avec un salarié âgé et pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans reconnu travailleur handicapé).

En conséquence, les engagements développés ci-dessous ne s'appliquent que pour les jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) embauchés en CDI.

1) Objectif chiffré en matière d'embauche des jeunes en CDI

L'âge moyen des salariés dans le BTP rajeunit puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011.

Sur la durée de l'accord, il est fixé un objectif global de **10% de recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans** (ou moins de 30 ans ayant le statut de travailleurs handicapés) **dans la part totale des embauches.**

Pour parvenir à cet objectif, les parties signataires continueront à impliquer les entreprises dans la **promotion des métiers** et des ont rappelé les différentes opérations mises en place et visant à renforcer **l'attractivité de nos métiers**, à savoir :

- Les visites de chantiers,
- L'information des élèves de classe de 3^{ème} à travers l'option découverte professionnelle,
- Les opérations telles que « Coulisses du Bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise »,
- Le concours « Batissiel »,
- L'opération « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin »,
- Les Trophées de l'image TP,
- Le développement de partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession.

2) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

Afin de favoriser l'insertion durable des jeunes dans les entreprises TP, l'accord rappelle les dispositifs existants dans la Profession et permettant une meilleure intégration.

1. L'accueil du jeune

L'intégration du jeune salarié ne peut se faire sans une bonne connaissance de l'entreprise.

A cette fin, un parcours sera mis en place à l'intention 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.** Elle pourra ainsi permettre au jeune de se familiariser avec la société et d'identifier le rôle de chacun dans l'organisation du travail.

Par ailleurs, des livrets d'accueil de l'entreprise peuvent permettre au nouvel arrivant de prendre connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise (éventuel règlement intérieur, consignes de sécurité, aspects pratiques avec les horaires, les congés...).

Les livrets d'accueil mis en place par la Profession peuvent être utilisés.

(Il est disponible sur le site Internet <http://www.fnfp.fr>)

Accueil > Vie de l'entreprise > Formation > Réussir l'intégration de nouveaux salariés > Le tutorat > Les outils pour réussir l'intégration)

2. La désignation d'un référent

Dans le cadre du contrat de génération, un référent doit être désigné au sein de l'entreprise pour chaque jeune parmi **les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle.**

Son rôle est 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.**

Ce référent n'a pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune.

S'il existe dans l'entreprise des salariés issus de l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics, le référent sera choisi en priorité parmi ceux-ci.

A noter qu'un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la **limite de 3 maximums.**

3. L'entretien de suivi

Un entretien de suivi sera réalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. Il portera notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Un premier entretien devra être effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai éventuellement fixée au contrat.

La forme et la fréquence de cet entretien seront déterminées par l'entreprise et seront différents en fonction du poste du jeune et de l'organisation de l'entreprise. Il en est de même pour sa durée d'accompagnement.

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.

4. La Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Les solutions d'épargne pour la retraite, les assurances auto et habitation, les séjours BTP vacances et chèques vacances, les prêts au logement, ou à l'achat de véhicules, la réduction de certaines prestations, les centre médico-social du BTP sont autant de dispositifs mis en place par la Profession, notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP, qui peuvent permettre de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi.

Il en est de même du dispositif de « bourse à l'emploi », disponible sur le site Internet de la FNTP, qui permet aux jeunes de se renseigner sur les emplois disponibles dans le secteur et aux entreprises de faire connaître leurs besoins en main d'œuvre.

5. Le développement de l'alternance et la valorisation et l'accueil des stagiaires

Les accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 sur la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ont permis de valoriser le statut des salariés en contrat de formation en alternance puisqu'ils ont notamment revalorisé leurs salaires et accordé des avantages sociaux.

Il est aujourd'hui nécessaire que les entreprises poursuivent **le développement de ce type de contrats qui permettent une insertion durable des jeunes dans l'entreprise et d'atteindre 5% d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.**

Il en est de même pour les stages qui permettent aux jeunes 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...

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.

Les stagiaires et les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu au paragraphe 1.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'aide de 4 000 € versée dans le cadre du binôme issu du dispositif du contrat de génération est notamment conditionnée par le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 57 ans et plus (ou des salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement ou d'au moins 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).

Cependant, il est important de noter que, dans le cadre de l'accord, les mesures prises :

- en faveur du recrutement des salariés âgés ainsi que le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation concernent les salariés de plus de 45 ans ;
- en matière d'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ne concernent que les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail.

1) Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés (soit 21% de l'ensemble des salariés du BTP), dont 130 741 ont plus de 55 ans (soit 10% de l'ensemble des salariés du BTP).

En outre, le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5%.

Sur la période de 3 ans de la durée de l'accord, les objectifs sont les suivants :

- Maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI
- Augmentation de **1%** du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI.
- Maintien du taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à **5%**.

2) Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires de l'accord soulignent que l'amélioration des conditions de travail des salariés des Travaux Publics est une préoccupation permanente des entreprises du secteur.

Elles les invitent 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.

Il est donc nécessaire que les entreprises tiennent 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 doivent 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 fixe **3 objectifs** :

1. 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 manutentions 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'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 a pour mission de :

- Contribuer à l'élaboration de la Charte citée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention,
- 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,
- Mener 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.

2. 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'OPPBTP 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.

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 différés. 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 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.

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.

3. 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.

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

3) Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Afin de garantir le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur retour à l'emploi, les parties signataires de l'accord de branche rappellent que les différentes mesures 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.

1. 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**.

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 - Constructys 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.

2. 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.

3. 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.

4) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. 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.

2. Guide méthodologique

Afin d'aider les entreprises, un guide méthodologique a été élaboré par **l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP** (OPMQ-BTP). Il est disponible sur le site Internet <http://www.guide-seniors-btp.fr/>.

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.

3. 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.

5) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

1. 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 de la Construction – Constructys sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

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 de la Construction - Constructys doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord.

2. Accès prioritaire aux périodes de professionnalisation

L'accord de branche 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 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.

3. Validation des acquis de l'expérience

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 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 niveau de la branche au terme de l'accord.

6) Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

1. 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.

2. 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 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 taux plein** en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

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.

3. Bilan de réorientation de carrière

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.

AUTRES ENGAGEMENTS DE LA PROFESSION DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GENERATION

1) Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

1. 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 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.

2. 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.

Dans les **Travaux Publics**, la **fonction tutorale** est organisée 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 TP.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectuées notamment grâce à l'utilisation de la Banque nationale de données de compétences de l'OPCA de la Construction – Constructys.

2) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

Enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité des emplois concourent à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur.

Il s'agit également d'une source de cohésion sociale pour laquelle des initiatives et des actions ont déjà été entreprises dans le secteur du BTP par le biais de 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 BTP.

Les partenaires s'engagent à continuer de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes.

3) Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) du BTP construira, à partir du guide méthodologique élaboré dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, **un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic obligatoire dans le cadre du dispositif du contrat de génération.**

Ce guide sera mis en ligne sur le site Internet de l'OPMQ du BTP et fera l'objet d'une promotion par les parties signataires de l'accord auprès de leurs adhérents.