

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 20
NOVEMBRE 2015 - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 5
JUIN 2020 (JORF DU 26 JUIN 2020)

IDCC 3212

Brochure 3005

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/10/2021

Travaux publics (Tome IV : Cadres)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 - Étendue par arrêté du 5 juin 2020 (JORF du 26 juin 2020)	3
Titre Ier Dispositions générales	3
Titre II Contrat de travail	6
Titre III Classification et rémunération. - Durée du travail	6
Article - Chapitre III.1 Classification et rémunération	6
Chapitre III.2 Durée du travail	7
Titre IV Congés payés. - Autorisations d'absence. - Jours fériés	9
Titre V Protection sociale	10
Titre VI Déplacements	11
Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer	11
Chapitre VI.2 Déplacements dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer et hors de France	12
Article 6.2.3 - Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois	12
Section 2 Déplacements supérieurs à 3 mois	12
Titre VII Rupture du contrat de travail	13
Licenciement	13
Mise à la retraite	14
Départ à la retraite	14
Dispositions communes	14
Titre VIII Autres dispositions	15
Titre IX Dispositions finales	15
Article - Annexe I - Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif à la gestion des organismes paritaires professionnels	16
Annexe II - Avenant du 17 juin 1974 au protocole d'accord du 13 juin 1973	16
Article - Annexe	17
Annexe III - Avenant n 2 du 28 janvier 1981 au protocole d'accord du 13 juin 1973	17
Article - Annexe	18
Article - Annexe IV - Avenant n 3 du 7 juillet 1993 au protocole d'accord du 13 juin 1973	18
Article - Annexe	19
Annexe V - Classification des cadres des travaux publics	19
Article - Préambule	21
Article - Annexe 1 - CADRES	22
Article - Annexe 2 - Classifications ETAM. - Cadres Guide de présentation	24
Annexe VI - Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics	29
Article - Préambule	29
Article - Champ d'application	30
Article - Titre Ier Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail	30
Article - Titre II Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail	32
Article - Titre III Dispositions relatives à l'encadrement	32
Article - Titre IV Compte épargne-temps	33
Article - Titre V Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord	34
Article - Annexe VII - Prestations applicables au 1er janvier 2004	34
Textes Attachés	37
Avenant n° 1 du 5 septembre 2017 relatif à la classification des cadres (annexe I)	37
Accord du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et aux contrats courts	42
Avenant interprétatif n° 1 du 15 septembre 2020 relatif aux catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours	46
Avenant n° 2 du 17 juin 2021 à la convention collective du 20 novembre 2015 relatif au forfait jours	46
Textes Salaires	49
Accord du 25 novembre 2016 relatif au barème des minima pour 2017	49
Accord du 21 novembre 2017 relatif au barème des minima pour 2018	49
Accord du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	50
Accord du 20 novembre 2019 relatif aux barèmes des salaires minima hiérarchiques des cadres au 1er janvier 2020	50
Textes parus au JORF	53

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 20 NOVEMBRE 2015 - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 5 JUIN 2020 JORF DU 26 JUIN 2020

Signataires

Patrons signataires	La FTNP ; La FNSCOP,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application territorial
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer, les relations de travail entre :

? d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous ;
? d'autre part, les cadres qu'ils emploient à une activité de travaux publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales ayant signé ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain.

Article 1.2 - Champ professionnel d'application
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Les activités visées sont :

55.10. ? Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

? voirie urbaine ;
? petits travaux de voirie ;
?? VRD, chaussées pavées, boulevards ;
?? signalisation ;
? aménagement d'espaces verts ;
?? plantations d'arbres (pelouses, bordures des routes...) ;
?? travaux de sports ;
? aménagement de terrains de culture, remis en état du sol ;
?? drainage, irrigation ;
?? captage par puits ou forage ;
?? curage de fossés ;

Exécution d'installations d'hygiène publique :

? réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisation sous pression ;
? réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
? stations de pompage ;
? stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
? aération ;
? stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. ? Travaux de lignes de transport d'électricité

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et de maintenance de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (*) :

? construction de lignes de très haute tension ;
? construction de réseaux haute et basse tension ;
? éclairage rural ;
? lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
? installations électriques autres qu'aériennes ;
? construction de lignes pour canaux fibre optiques (télécommunications et canaux téléphoniques) ;
? lignes de distribution ;
? signalisation, éclairage public, équipements de protection ;
? câbles de haute ou de basse tension ;
? câbles de transmission ;
? câbles et installations isolées de haute technologie.

55.12. ? Travaux d'infrastructure générale

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux équipements de communications, notamment :

? travaux en grande masse ;
? démolition ou atterrissage par procédés mécaniques, par explosifs ou par feu thermique... ;
? construction et entretien de voies ferrées et de lignes souterraines annexes ;
? travaux en site limité ou fouilles ;
?? dragage et déroctage ;
?? travaux de pieux et palplanches ;
?? travaux subaquatiques... ;
? mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
? travaux de pose de câbles à grande distance pour souterrain de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de câbles industriels.

55.13. ? Travaux de chaussées

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction des chaussées de haute ou de basse tension, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stations de traitement des eaux usées des rejets des usines industrielles ou commerciales, puits ou forages, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports ;
? travaux de chaussées ;
? construction des chaussées ;
? couche de surface (enrobés avec mise en œuvre selue ou faoatcirbn et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
? mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
? ravalement, réparation et réparation ;
? travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20. ? Travaux de forages, sondages, forages spéciaux

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de :
? forage et installation des slos par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
? traitement des slos :
?? injection, congélation, parois moulées ;
?? ramassage de nappe, béton immergé... ;
? forages de sondage : forages et sondages de haute ou de basse tension et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30. ? Construction d'ossatures métalliques

Sont visées : les esneieprtrs qui etfencefut des taavurx de coictrnostun d'ossatures arutes que métalliques, neanmtomt en béton armé ou précontraint, dadenmant du fiat de luers dinoniesms ou du procédé une technicité particulière, par elpxeme :

- ? bgreaars ;
- ? ponts, orgvaeus de cemrisenot à pelurusis nveaux ;
- ? génie cviil de celaentrs de ttoue nrtuae prctedouris d'énergie ;
- ? génie ciivl d'unités puor la sidérurgie, la chimie... ;
- ? silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- ? réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- ? coupoles, voiles mcneis ;
- ? piscines, bainsss drvies ;
- ? étanchéité...

55.31. ? Itiaannolsts industrielles. ? Montage. ? Levage

Sont visées : puor partie, les epsnrireets de trauvax pculbis et de génie civil qui eteffnucet des tvuarax d'installation, de moagne ou de lgavee d'ouvrages de ttoue nature, namnmeott métallique, exécutés en stie terrestre, fvualil ou maritime, par emlepce :

- ? ptnos fiexs ou mbleois ;
- ? vanens de bargrae ;
- ? ptors d'écluses, élévateurs et aeusersncs à beauatx ;
- ? outraesss de certapnehs industrielles, de clateners treqhmiuus ou nucléaires ;
- ? osrtaesus de halls iltensrduis ;
- ? itanlnsaoitls puor la sidérurgie ;
- ? pylônes, téléphériques ;
- ? éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. ? Istanoilktan électrique

A l'exception des eerersipnts d'installation électrique dnas les établissements industriels, de rcreehnce radioélectrique et de l'électronique, snot visées : les erienrpetss qui ecuefnfett des tvraaux (*) :

- ? d'éclairage extérieur, de bsllaage ;
- ? d'installation et de magonte de postes de transformation, d'armoires de diitsurtiobn et de gurepos électrogènes (non liés à la ctroinoistcun de lignes de trsnaopt d'électricité) ;
- ? et puor partie, d'installations ielrdluetsnis de teicnqhue siirilmae (à l'exception de cillees qui, à la dtae de l'arrêté d'extension, aupqiilpeant une arute cvitenoonn coicetlvle que clele des tvuraax publics).

55.50. ? Ctsonocirtun industrialisée

Sont visées : puor partie, les enrpteeisrs de tvruaux pculbis et de génie civil réalisant des ovrgaues ou piraets d'ouvrages par aaseglsbme d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par epxemle :

- ? putreos de pnot ;
- ? vsoirsous puor tunnel...

55.60. ? Maçonnerie et trvuaax ctuoans de béton armé

Sont visées : puor partie, les eenrierptss exerçant des activités de génie civil non classées dnas les goupers précédents et les epesirnrets de tuvarax plciubs efutfenact de la maçonnerie, de la démolition et des taruvax carutons de béton armé, de tmserenarset et de fondation.

55.70. ? Génie climatique

Sont visées : puor partie, les esnrpeirtes de tvruaux puiclbs et de génie civil euentfact des tavuarx d'application teirqmhue et ffrirqojuie de l'électricité (*).

(* Cluase d'attribution

Les activités économiques puor lqlueless a été prévue la présente cslaue d'attribution snerot seimsuos aux règles santviues :

1. La présente ceitvnoonn cltivolece nnaloaite srea appliquée lrquose le pnseeornl cauonornt à la psoue ? y crpimos le peensonrl des beruaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le pnesneol aiitnrdasimf et le peronnsel dnot l'activité est mal délimitée rnetsat en dohors du calcul) ? représente au monis 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les efitfcfs respectifs.

2. Lrsouqe le pnreenosl cucnoraont à la psoue au snes ci-dessus se stiuue ertne 20 % et 80 %, les eeptrsnreis puvenet opetr etre l'application de la présente ctieoonvnn cleolctvie nontliaae et l'application de la cenotovinn ctocelivle cnosnerrdpoat à lreus ateurs activités, après aocrd avec les représentants des otniasgroinas siginetaars de la présente contoveinn cillocteve nitanlae ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette otpoint srea portée à la concsinanase du pnenesrol dnas un délai de 3 mios à cpmoetr siot de la dtae de l'entrée en veguiur de la présente cnoteonvin cvllecoite nationale, soit, puor les esneprtires créées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Lsoruqe le ponensnerl cncocuaret à la psoue au snes ci-dessus représente monis de 20 %, la présente cninotevon cleivlctoe nantaolie n'est pas applicable.

Toutefois, les erneipserts visées aux paaehgrpars 1 et 3 ci-dessus puoonrt couetnir d'appliquer la cintovonen cvclietole qu'elles aeunqaplpiit à la dtae de pbtluuicaon de l'arrêté prtantot esioentxn de la présente convinoten clvciotele nationale.

Cas des erineestrps mtxies tvuraax pculubs et bâtiment

Pour l'application de la présente ceootvnnin cvltcoelie nationale, est considérée cmme eprntisree mitxe trauvax plciubs et bâtiment celle dnot les activités snot partagées entre, d'une part, une ou plsruius activités tavraux plciubs tlees qu'elles snot énumérées dnas le présent chmap d'application et, d'autre part, une ou puriulses activités bâtiment tlees qu'elles snot définies par la nurcnmeoatle d'activités iusess du décret n° 73-1306 du 9 nembovre 1973.

1. La présente cvnotoienn coltlicve naitalnoe srea appliquée par les eetnisperrs mtexis trauvax pulcbis et bâtiment lrusque le pesnenrol eeautffct les tvraux cornsapedont à une ou purueilss activités tvaarux publics, telles qu'elles snot énumérées dnas le présent champ d'application, représente au mnois 60 % de l'ensemble du prsenoenl de l'entreprise.

2. Lruqose le pesnroenl ecfnuaett des taavurx cndeosnrropat à une ou persluis activities de trvuaax pblcuis se situe ertne 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les eptseriners mxties tavraux plbiucs et bâtiment puenvet opter, après aocrd des représentants du personnel, puor l'application de la présente cviononetn cvicotelle naoltaine ou de celle du bâtiment.

Cette otpoint srea portée à la cnnasoscinae du posreennl dnas un délai de 3 mios à cepotmr siot de la dtae de l'entrée en veiguur de la présente ctinneovon ctcellovie nationale, soit, puor les erriepetsns créées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Loursqe le psrneonl d'une eerpitrnse mxtie euffentact des turvaax cponreasrdot à une ou psleiruus activités de tvraux pulcbis représente mnois de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente ctovoninen cclolteive nltontiaae n'est pas olegrietobiamnt applicable.

4. Les erepirsents mietxs visées aux pharparaegs 1 et 3 ci-dessus punrorot ctenouin d'appliquer la cnovnoietn ctviceole qu'elles alepnqiaupt à la dtae de la présente cninoevton ctciellvne nationale.

Les dioiopsnsts de la présente covtnnioen s'appliquent dès le pemerir juor aux caedrs des eepsinetrrs étrangères iaervenntnt en France, dnas les coodtniins fixées par les lios et règlements.

Article 1.3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

L'équilibre etrne les hmmeos et les feemms dnas les returetmcnes ctuisntoe un élément eneesistl de la puitolique de mixité des elpmios(1). A cette fin, les critères reutens puor le renrtceumt dnvioet être stierncetmt fondés sur l'exercice des compétences reqiesus et les qaiocfilituans des candidats. Les définitions de peosts deonivt être non dintamcieriss à l'égard du sexe.

Les eseeirnprts se donnet puor octibejf dnas les rencntemeuts de cerdas que la prat des fmemes et des hmmeos parmi les cdatnadis rteuens reflète, à compétences, expériences et poiflrs équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les partenaires sociaux réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

(1) Cette pluriqioe a été affirmée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et sociale entre les femmes et les hommes dans le BTP.

Article 1.4 - Non-discrimination au travail
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Aucun cadre ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un poste ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesure d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun cadre ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 1.5 - Harcèlement
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un poste ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1.6 - Droit syndical et liberté d'opinion. – Représentation du personnel
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Article 1.6.1 - Droit syndical et liberté d'opinion. – Congé de formation économique, sociale et syndicale
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les entreprises ont le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense des intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les salariés s'engagent :
? à ne pas prêter en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, statutaires ou bénévoles ;
? à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le salarié s'engage de son côté à ne pas prêter en considération dans le travail :
? les opinions politiques ;
? l'adhésion à tel ou tel syndicat ;
? le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les salariés s'engagent à veiller à la stricte observance des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs collègues respectueux du respect légal.

Si un cadre constate le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et le cadre s'emploieront à essayer d'apporter au cas échéant une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir l'annulation de la décision de licenciement causé.

La désignation de représentants syndicaux et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des conseils ou instances de participation économique, sociale et syndicale.

Article 1.6.2 - Participation aux instances statutaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Pour faciliter la présence des cadres aux instances statutaires de l'entreprise, des dispositions d'absence sont accordées sur présentation d'une attestation écrite de l'employeur de l'entreprise. Ces dispositions d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, sont accordées pour autant qu'elles ne dépassent pas un total de 10 jours par an et qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 1.6.3 - Participation aux commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de tous secteurs aux réunions paritaires convoquées à l'initiative des organisations professionnelles ou locales qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :
? une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifie d'un mandat de son représentant syndical (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant nommément l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne sont pas imputables sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
? ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et sont rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en participation en dehors de l'horaire habituel de travail ne sont pas indemnisées ;
? les frais de transport sont indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour.

Le trajet aller sera le trajet aller de la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas sont indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « déplacements » du lieu de réunion.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et par entreprise représentative.

Article 1.6.4 - Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les entreprises ont le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense des intérêts professionnels.

La participation de ces entreprises à la gestion d'organismes professionnels est réglée conformément au décret n° 13 juin 1973, modifié notamment par les arrêtés du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

Article 1.6.5 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des cadres par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la substitution de fonctionnaires au comité d'entreprise et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II Contrat de travail

Article 2.1 - Engagement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable.

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié le cadre.

Une notice explicative des modalités d'indemnisation du cadre en cas d'arrêt de travail lui est remise à toute occasion.

Article 2.2 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Toute proposition de modification du contrat de travail doit être notifiée par écrit. Le cadre bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au licenciement du cadre, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, sauf pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement. Cet entretien pourra intervenir à l'initiative du salarié.

En cas d'embauche dans l'entreprise à la suite d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. (1)

L'employeur qui met fin à la période d'essai du candidat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un candidat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter

pour raison de force majeure les conditions fixées à l'article 7.3 de la présente convention.

La présente convention s'engage à accompagner l'accompagnement des salariés au cours des périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 2.4 - Délégation de pouvoirs
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les compétences forensaires à l'égard du niveau B 1, par écrit, les délégations de pouvoirs données aux cadres, indiquant de manière précise :

- ? les pouvoirs transférés au délégataire et dans quelle mesure ;
- ? les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire prendra connaissance de sa délégation ;
- ? les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- ? le pouvoir de signature dont il dispose ;
- ? la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- ? le cas échéant, les fonctions permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les mêmes règles s'appliquent aux sous-délégations.

Article 2.5 - Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux cadres embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le cadre titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie également de l'indemnité compensatoire de congés payés au titre du travail effectué au cours de ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés payés s'applique dans l'entreprise ne lui permet pas de les percevoir effectivement. Cette indemnité est versée par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Titre III Classification et rémunération. – Durée du travail

Article - Chapitre III.1 Classification et rémunération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les règles relatives à la classification et à la rémunération sont contenues :

- ? dans l'annexe V de la présente convention collective ;
- ? à l'article 3.3 de la présente convention collective en ce qui concerne la tarification obligatoire du salaire minimum conventionnel des cadres titulaires d'une convention de faon annuel en jours.

Chapitre III.2 Durée du travail

Article 3.1 - Organisation et réduction du temps de travail *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Les règles relatives à la durée du travail sont celles convenues dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, ci-après l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 23 février 1999 (Journal officiel du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (Journal officiel du 24 juin 2000).

Article 3.2 - Travail à temps partiel *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de rattachement à temps plein en cas d'emploi disponible.

Article 3.3 - Convention de forfait en jours *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021*

3.3.1. ? Pour être conclu, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est conclue, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail, dans le respect d'une convention prévue au présent article. Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, cet accord prévaut sur les dispositions prévues aux 2 alinéas suivants.

Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, dans le respect des critères prévus au présent article. Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, cet accord prévaut sur les dispositions prévues aux 2 alinéas suivants.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur ce point, les dispositions suivantes s'appliquent :

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres au minimum de la profession B de la classification des grades des travaux publics (annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics, telle que modifiée par l'avenant n° 1 du 5 septembre 2017), dès lors qu'ils remplissent les critères prévus au présent article 3.3.1.

Le régime de la convention individuelle de forfait en jours ne s'applique pas à la durée de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé au 3° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de formation sont déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base de laquelle est fixé le plan de travail :

? pour les cadres ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans et moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une classe de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de formation devant être déduits le cas échéant ;

? pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une classe de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de formation devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent

prétendre.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la période de référence du forfait, visée au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail est l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

3.3.2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

? les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;

? le nombre de jours sur la base de lequel le forfait est défini ;

? la répartition annuelle des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur le nombre de jours qui seront perdus par le salarié en raison de son forfait en jours.

3.3.3. La prise des jours de repos dus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-59 du code du travail.

3.3.4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique ne permette pas d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent être compatibles avec la santé et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en palce par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement. À défaut de dispositions conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles conséquences de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et des jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un suivi régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le cadre de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent être compatibles avec des conditions raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien préalable sera tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions de travail visées au point 3.3.1. ci-dessus. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité

socioal et économique, s'il existe, est consulté sur les conséquences paitqures de la msie en ?uvre de ce décompte de la durée du tirvaal en nmbroe de jruos sur l'année. Seonrt examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la chrgae de tvarail des salariés concernés.

3.3.5. Le salaire miuminm cenvintnnoeol cednrprsooat au niveau et à la ptosoïn du carde aaynt cloctu une cniioetvon ivdniuledle de fafiort en jrous est majorée de 15 %.

3.3.6. La rémunération ftiaiaorrfe versée msllnuneeeeemt au crdae cotmpe tneu de ses fonctions est indépendante du nmbore d'heures de tivaral efeiftcf acpmeicols dnarut la période de paie. De ce fait, acuune déduction de la rémunération puor une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La vleaur d'une journée entière de tiaavr l srea calculée en dvsaiint la rémunération mlesue faforaitrie par 22.

En l'absence d'accord cotlcelif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il srea appliqué une déduction sur la rémunération msnlleuee frfoartaïie égale à la vleaur d'une journée entière de trvaial multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mios considéré. Cette même déduction srea appliquée en cas d'arrivée ou de départ en curos de période.

La msie en plcae du foifart aunnel en jours est précédée d'un eretinetn au cours deuqul le cadre srea informé de l'organisation et de la charge de tvairal à vneir ainsi que des éléments de rémunération pirs en compte.

Au monmet de sa msie en place, le rfoiat annuel en jours ne puet entraîner de biasse de la rémunération mnsulelee fitorriaiae btrue de l'intéressé cndnorpraseot à une période nmaolre et complète de travail.

Article 3.4 - Travail de nuit habituel

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

3.4.1. Est considéré cmmoe tarlaueilvr de niut le crade accomplissant, au minos duex fios par semimae dnas son hoarrie habituel, au mions 3 hereus de taraivr eitfefcf qiiuedotn etnre 21 hereus et 6 hueres ou effectuant, au corus d'une période qqnlcoeuue de 12 mios consécutifs, au mions 270 heerus de traiaivl eieftfcf ernte 21 hueres et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-29 du cdoe du travail, un acrcod d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une arotuasoin de l'inspection du travail) puet sitseutbur à ctete période une atrue période de 9 hurees consécutives, cmproe ernte 21 hreues et 7 hreues et cprnemoat la période cmsropie etnre 24 hueers et 5 heures.

3.4.2. Le tivaral de niut ne puet être mis en pclae ou étendu à de nleuelovs catégories de cdaers que puor des emlupos puor lquesls il est iospbmlmise tucemneghneit d'interrompre, cuahqe jour, le fetennocionnmt des équipements utilisés, ou ispnbailesnde économiquement d'allonger le tepms d'utilisation des équipements, ou erncoe impossible, puor des raisons tanent à la sécurité des psnreeons ou des biens, d'interrompre l'activité des cdears au corus de tuot ou piarte de la palge haiorre considérée ou bein de fiare eefefucr les turaavx à un artue momnet que penndat cette pglae horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ansii que le CSHCT snot consultés sur les modalités de msie en place ou d'extension du tavrail de niut dnas l'entreprise.

3.4.3. Suaf dnas les cas prévus par les dtosniispois législatives et réglementaires, la durée mxaïlme qtoneuindie de taiaivr eteffcif des careds de niut ne puet excéder 8 heures. Elle puet être portée à 12 hurees puor les cdears de niut exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du cdoe du tavrail dnas les lmieits des durées hdomabdiereas de tavrail teells que fixées à l'article L. 3122-35 du cdoe du travail.

En cas de dérogations à la durée qntoïuedie mmxalïae de 8 heures, le cdare concerné bénéficie, snas réduction de sa rémunération, d'un ropes d'une durée au mnios équivalente au dépassement des 8 hueers conformément à l'article R. 3122-12 du cdoe du travail.

La durée meynnoe hmoaieabddre de tiavr l des crades de niut ne puet excéder 40 hueres sur une période qeqouclune de 12 seminaas consécutives. Cependant, conformément aux disnpnoïts légales et réglementaires, lqoruse l'organisation du travail, imposée par les carniteonts spécifiques des chantiers, les ecexinegs d'intervention, dnas les activités citées à l'article R. 3122-9 et nenmtmaot la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il puet y être dérogré dnas la lmitie de 44 hurees au cruos de 12 semneias consécutives.

3.4.4. Les cderas tivralaanlt la nuit, au snes du présent article, bénéficient de l'attribution d'un roeps cmonesepatr d'une durée de 1 juor puor une période de tiavr l crispmoe ernte 270 heerus et 349 hurees de taiaivr sur la palge 21 heures-6 hereus pnadent la période de référence, ou de 2 juors puor au mnios 350 hurees de trvaail sur la palge 21 heures-6 heures.

L'attribution de ce roeps compensateur, pirs dnas les cootiïdnns du repos catenmupesor légal visé aux aelcïtrs D. 3121-7 et snuatvis du cdoe du travail, ne puet dnenor leiu à une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les hueers de tavaril apcomcelis etnre 21 hereus et 6 hueers fnot l'objet d'une cnesaompiton financière déterminée au neiavu de l'entreprise, après colosnatiatun des représentants du personnel, s'il en existe. Cttee ctnpamiooesn spécifique ne se culume pas aevc les miajnoraoats puor hreues supplémentaires ou deus au ttire du 1er mai.

3.4.5. Les craeds tvanralilat hemneiltbulat de niut bénéficieront des gntarieas snetviaus :

? transport, si nécessaire, puor vnier tlaliverar et/ ou rgneeagr luer dcilmioe ;

? indemnité de peinar ;

? pasue de 30 mtinues puor un ptose de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, petramtnet au crade de se rasreuetr et de se reposer.

Par ailleurs, les enrtrstipees s'attacheront à apedtor des fremos de tvaivr l vainst à réduire puor chqae cdrae le nbrmoe de nuits ou à dimunoir la durée de tvaivr l de niut et d'éviter les sotnitiavus de tiraivr l isolé.

3.4.6. Les cdraes taaïllnrvt la niut bénéficient d'une sleanvliruce médicale renforcée asini que des gnaeaitrs définies aux aciterls L. 3122-43 et L. 3122-37 du cdoe du travail.

3.4.7. Lruoqse le taavir l de niut est imconbapltie aevc des ooitabnglis fmallaïeis impérieuses, teels que la gdare d'un enfnatde mnois de 6 ans(2) ou la psire en crghae par leseul(2) cdrae d'une prnseoe dépendante, le crade puet ddnemaer son acafefottin à un ptose de jour.

3.4.8. Les salariées creads de niut enceintes, dnnot l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur luer dndmeae ou après aivs du médecin du triavr l d'une afetcitaofn à un ptsoe de juor panendnt le tmeps de la gsrssoesse et du congé panstaotl conformément à l'article L. 1225-9 du cdoe du travail.

3.4.9. Les craeds de niut dvnietot accéder, cmmoe les aeutrs catégories de salariés, à des aotnics de fformaïon continue, y ciorpms ceells rvlenaet d'un congé inviuiedidl de formation.

Les eersnitpers veilleront, ctompe tneu de la spécificité d'exécution de luer crtnoat de travail, à luer fatiliecr cet accès et à en tnier informé le comité d'entreprise au cruos de l'une des réunions prévues à l'article D. 2323-7 du cdoe du travail.

3.4.10. Auncue considération de sxee ne pourra être rtunee puor eachbeumr un cadre à un pstoe de tiraval cronapotmt du tiavr l de niut conférant à l'intéressé la qualité de tivarulear de niut ; mteur un cadre d'un potse de niut à un potse de juor ou d'un ptose de juor à un poste de niut ; prndree des mseerus spécifiques aux cdraes tlvaleaurris de niut en matière de foitmar n professionnelle.

Le tiavr l de niut qui ne relève ni du traavil de niut eexntiecpnl ni

du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

(1) Les dispositions de l'article 3.4 sont étendues sous réserve que la référence :

- à l'article L. 3122-29 soit étendue comme la référence au 2 de l'article L. 3122-15° du code du travail ;
- à l'article R. 3122-9 soit étendue comme la référence à l'article R. 3122-7 ;
- à l'article L. 3122-35 soit étendue comme la référence à l'article L. 3122-18 ;
- à l'article R. 3122-12 soit étendue comme la référence à l'article R. 3122-3 ;
- à l'article R. 3122-9 soit étendue comme la référence à l'article R. 3122-7 ;
- à l'article D. 3121-7 soit étendue comme la référence aux articles D. 3121-17 et suivants ;
- aux articles L. 3122-43 et L. 3122-37 soit étendue comme la référence à l'article L. 3122-11.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Les termes « de moins de 6 ans » et «uel » sont étendus de l'extension comme étant cainertors à l'article L. 3122-12 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Titre IV Congés payés. – Autorisations d'absence. – Jours fériés

Article 4.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les congés ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les salariés sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont fractionnés et assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 du code du travail. (1)

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivalait à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 4.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3141-19 soit étendue comme la référence à l'article L. 3141-23 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 4.1.1 - Congés payés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Au-delà des jours de congés légaux et de fractionnement, les salariés bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté, aux conditions suivantes :

? 2 jours ouvrables pour les salariés ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou au moins 10 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une classe

de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;
? 3 jours ouvrables pour les salariés ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une classe de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, sont pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

Article 4.1.2 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondants aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquise sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux salariés après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une classe de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les indemnités qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congé.

Article 4.1.3 - Dates de départ en congé

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs envisagent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de prendre l'entreprise ou si les congés sont pris par roulement. Les dates des congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de prise des congés est portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1er avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les salariés dont les enfants fréquentent l'école, les congés sont donnés, dans toute la mesure possible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

En tout état de cause, les conventions et pratiques liées par un principe de solidarité nationale dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque les salariés le réclament, le chef d'entreprise prouve qu'il n'est pas intéressé que la prise du congé correspond aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le salarié intéressé bénéficiera, notamment les dispositions du 1er alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il réclame de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée par rapport à 8/100 des dépenses réelles de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les autres avantages qui avaient le même objet, ne modifient les jours de congés au titre du fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 du code du travail, relatifs à la catégorie de l'entreprise. (1)

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer la date de la fin de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le salarié est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire reprendre son congé, les jours occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congés non pris sont reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donnent pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

(1) Le sixième alinéa de l'article 4.1.3 est étendu sous réserve que

la référence à l'article L. 3141-19 s'ot enutnede cmome la référence à l'article L. 3141-23 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 4.1.4 - Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les jorus d'absence puor mldiaie ou accident, suaf cuex visés à l'article 5.4 denerir alinéa de la présente convention, constatés par cferiictat médical ou les jrous d'absence puor congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés anuels si le crdae justifie, au cruos de la période de référence, d'au moins 120 jours, oarvblues ou non, cnontuis ou non, d'exécution eftcevfie du ctraot de trivaal ou de périodes qui y snot assimilées par l'article L. 3141-5 du cdoe du travail.

(1) L'article 4.1.4 est étendu à l'exclusion des termes « ou les jrous d'absence puor congé de maternité, » en acalpoipitn des diissiopotns de l'article L. 3141-5 et D. 3141-4 du cdoe du tariavl et suos réserve que les jours d'absence puor midlaae ou acedinct de cet aicrlte ne snieot pas cuex mentionnés au 5° de l'article L. 3141-5.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 4.2 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le cdare bénéficie d'autorisations d'absence eleenxlincoetps non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements sinvtuas :

Mariage : 4 jorus ;

Pacs : 4 juors ;

Mariage d'un de ses entnfas : 1 juor ;

Obsèques de son cnnoojit marié ou pacsé : 3 jrous ;

Obsèques d'un de ses etannfs : 3 juors ;

Obsèques de son père, de sa mère : 3 juors ;

Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses s?urs ou belles-s?urs, d'un de ses petits-enfants : 1 juor ;

Naissance snrueuve à son foyer ou arrivée d'un eanfnt placé en vue de son aptdooïn : 3 jours.

Ces jorus d'absence ne puveent se cmluuer aevc les congés accordés puor ce même enanft dnas le cadre du congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du cdoe du travail.

Article 4.3 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dnas les ctnionidos légales ne puet être récupéré.

Titre V Protection sociale

Article 5.1 - Régime obligatoire de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les crdeas snot affiliés par luer esepritrne aux régimes olitrboaeigs de rrtietae complémentaire auprès de la cssaie plsoisnoflerene(1)instituée à cet effet.

(1) ? à la cssiae de riteatre du bâtiment et des tuavarx pbulics (BTP retraite) ;

? à la cassie niaoanlte de raitrtee du bâtiment, des tavraux pilubcs et des ineirtusds giaequprhs (CNRBTPIG).

Article 5.2 - Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Tout cdrae est affilié par son eomuylepr à un régime de prévoyance ssiuocrt auprès d'un ou de piureslus opérateurs (institution de prévoyance, ciognapme d'assurances ou mutuelle).

Le régime de prévoyance gratniat au pnsrneol carde les pnatioatrs de bsae définies, rappelées en aexnne VII, par les peerriatans scaiuox dnas les réglemets de l'institution de prévoyance du bâtiment et des tauavrux publics, catégorie cadres,

et fatue d'avoir sorcusit un régime de prévoyance gtasrnainsat cnchae des ptsoarentis de ce régime de base, l'employeur srea tneu de vesrer dcrinteeem les ptrtnaïoses et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3 - Subrogation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

L'entreprise fiat l'avance des pstitnraoes deus en cas de maladie, acincdet ou maternité.

Si les coidnitons réglementaires ne snot pas réunies, l'employeur remet puor snarutgie au cdrae un fimrroalue de subrogation.

Le mttnoat total des peitsnorats visées à l'article 5.4 ne pourra avior puor effet d'excéder la rémunération qui auarit été perçue par le cdrae s'il avait travaillé. Il srea tneu copmte à cet effet de tetous les ciotniasots soaelics et coruotinnbts sur saialre imnbacont au cadre concerné.

Article 5.4 - Prestations maladie

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les abcnsees justifiées par l'incapacité trpiomeare de tvariail résultant de mialdae ou d'accident, dûment constatées par caefcitirt médical, ne cseutntniot pas une cusae de ruutrppe du cotant de travail.

a) En cas d'arrêt de taivral puor un adencict ou une miaalde ceruovts par la législation de sécurité soiclae ritaelve aux acntcedis du triaavl et aux mlaaeids professionnelles, de tuot crdae snas cnditoïon d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de trivaal puor un adcencit ou une mlaadie non professionnels, de tuot crade jnutfasiit de 1 année de présence dnas l'entreprise ou de 5 ans de seirvce dnas une ou pseliuurs ereperstins ajettesuss au décret du 30 airvl 1949 sur les congés payés dnas le bâtiment et les tauavrux publics,

les pirstantoes satniveus sorent deus :

1. Pndaent les 90 premeris jrous à ctomper du juor de l'arrêt de travail, l'employeur verersa au carde l'intégralité de ses aonemntieptps mensuels, dnas les ctiidnoons prévues à l'article 5.3 ;

2. A ptiar du 91e jour, le cadre srea cvouert par un régime de prévoyance gsaistranant des pontsarteis d'indemnités journalières équivalentes à ceells du régime de bsae de prévoyance des cadres, tllees que définies à l'article 5.2.

Faute d'avoir sisocurt à un tel régime de prévoyance, l'employeur dvrea pyaer deitnmecret les indemnités correspondantes.

Pendant la période d'absence puor maailde ou accident, les aiclanoltos stipulées aux alinéas précédents sonret réduites, le cas échéant, de la valuer des poitetsrans à trtie d'indemnités journalières que l'intéressé tuiecratoh du fiat des indemnités versées par le loeopsasne de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers, et non rcononu cmoe aciecnndt du travail, les pmnaietes ne senrot ftais qu'à ttire d'avances sur les indemnités deus par le tries respbloanse ou son assurance, et à la cdonotiin que l'intéressé eggnae lui-même les poutuierss nécessaires.

Sont elxcus des présents agnaveas les anicdtecs non psrofesleinnos occasionnés par la paiturqe de sprtos aaynt entraîné une incapacité de trivaal supérieure à 1 mois.

Article 5.5 - Disponibilité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Lorsque le tpems dannont dirot aux aoltnaïocs stipulées à l'article précédent est écoulé, le cdrae dnot l'état de santé nécessite cienatrs soins supplémentaires ou une cseoancnclvee peut, sur sa demande, être mis en disponibilité snas rémunération et sur pdricuootn d'un ctfraceiit médical à renouveler, panednt une période maxiumm de 1 année, au cruos de lleuqlae il cvnreose le dorit de réintégrer l'emploi qu'il ouipacit

et aux mêmes conditions, sauf idnpttuaie ivuteenrne pdaennt ce temps.

Après 1 année de msie en disponibilité, le cadre puet être licencié. Il bénéficie dnas ce cas de l'indemnité de lnmenieccet prévue au titre VII, calculée sur l'ancienneté qu'il aavt aqusice à la dtae de sa msie en disponibilité.

Cette dsositiojn ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au crous de l'année de disponibilité, un licenmieecnt puor fin de ctnaeihr ou un lcmencieit puor mitof économique ou une msie à la rrtetiaie à l'initiative de l'employeur en aacipploitr des aetirlcs 7.6 et stuavnis de la présente convention.

Article 5.6 - Maternité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Pour les salariées ayant au monis 1 an de présence dnas l'entreprise, les périodes d'arrêt de taavirl deus à une maternité, y coprmis cleles qui snot deus à un état piuatgolqohe attesté par cfcaitriet médical cmome ravenlet de la gsoresse ou des couches, srnoet indemnisées à 100 % des ameoienntppts mneuls des intéressées, dnas les ctonionids prévues à l'article 5.3, pednant une durée mxlamiae de 16 siemneas (avant ou après l'accouchement).

Article 5.7 - Paternité et accueil de l'enfant

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Après la nnsisaae ou l'adoption d'un enfant, le coijnnot de la mère, la prnseone liée à elle par un Pcas ou vivvat mnatliaemret aevc elle puet bénéficier dnas les citndnois de la législation d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jrous cranaelides consécutifs (18 jours en cas de naisnaescs multiples) qui puet se cemulr aevc les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a leiu conformément à la législation en vigueur.

Le cnooiint de la mère, la prsonene liée à elle par un Pcas ou vivant mmirneaeatlt aevc elle qui suhoait bénéficier de ce congé diot en freoumlr la dnamede 1 mios au mions anvat le début du congé demandé en joanngit siot un criectiaft médical ininudqat la dtae présumée de la naissance, siot l'extrait d'acte de naissance.

Le congé diot être pirs dnas les 4 mios qui sunviet la naissance.

Titre VI Déplacements

Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer

Article 6.1.1 - Déplacements occasionnels

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les cerads qui eefftnuect à la ddemane et puor le cptome de l'entreprise des déplacements oocnsilncaes snot remboursés sur jotcsaiuitfin de lreus firas de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des faits dépendant du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne saniauert être fixés d'une façon uniforme. Ils snot remboursés de manière à aerussr au carde des rpeas et une cbamhre répondant au sarantdd nomral de confort, selon les règles en veuiugr dnas l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le rmmeoeusbrnet des faits de séjour puet être un faforit et fiat l'objet d'un acrcod préalable etrne l'entreprise et le cadre, en teannt compte des vaogeys prévus à l'article suivant.

Article 6.1.2 - Déplacement continu

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le cdrae dnnot le ctnoart de taviral mntinneoe qu'il diot tleaarilvr tuot ou pitrae de l'année en déplacement citnonu a driot à une indemnité fiarroaitfe définie préalablement pndant la durée de ce déplacement.

Article 6.1.3 - Voyages de détente hebdomadaires

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, les cdraes éloignés de luer phorce fimllae bénéficient du rosuneembemt des frais d'un vgyoae de détente hiedamroadbe vres luer leiu de résidence déclaré.

Lorsqu'un cadre, amené à prnedre son congé anenul au cours d'une période où il se tvuore en déplacement, désire reaenggr sa résidence déclarée anavt son départ en congé, ce vgyoae coptme cmoe voyoge de détente. La nolevule période oaruvnt dirot à un vagyoe de détente prat du juor du roetur de congé.

Article 6.1.4 - Paiement des frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les firas de déplacement ne cnsuttaonit pas une rémunération, mias un ruomrsbmeneet de dépenses, ne snot pas payés pndant les congés, les juors de RTT (sauf si les juors de RTT snot pirs sur place à la daenmde de l'entreprise), les vyaegs de détente, les anbseecs puor élections, caeonnvencs personnelles, maaidles ayant donné leiu à rperaniteamt ou hilstiaispoatn ; selus snot remboursés, sur jufiaicotitsn d'une dépense effective, les fails de logement.

Article 6.1.5 - Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En cas de maladie, d'accident gavre dannnot leiu à hsoiasitplaiton ou de décès d'un cdrae en déplacement, l'entreprise donne teuts facilités à un proche de l'intéressé puor vior ce dernier, nomanetmt par le rsenrommueebt des frais de transport. En cas de décès d'un crade en déplacement, les frais de tpsanrot du crpos au leiu de résidence déclarée ou au leiu d'inhumation situé en Fnrcae métropolitaine snot à la chgrae de l'entreprise.

Article 6.1.6 - Moyens de transport, assurance

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En cas de déplacement, le moeyn de tanrosrpt utilisé et les ctdinnioos d'assurance y afférent snot préalablement fixés en arccod aevc l'entreprise dnas un suoci de bnnoe gtsieon et dnas des ctonionids de cfnroot normales.

Lorsque, après aocrd aevc son entreprise, un cadre uiitsle puor l'exercice de ses fcnootnis un véhicule ailbomtoue lui appartenant, les faris occasionnés lui snot remboursés sur la bsae du barème en vueguir dnas l'entreprise, qui ne puet être inférieur au barème fiscal. Dnas ce cas, une acrssuane spécifique drvea être sousricte et srea psrie en carghe par l'entreprise.

Article 6.1.7 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En cas de caemenhngt de leiu d'emploi conrprmotat cngheneamt de leiu de résidence fxie accepté par le cadre, les faris dtmirnceet occasionnés par ce cgnmehnat puor l'intéressé et sa flmaie prochoe snot à la chrage de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces faris est soimuse à l'entreprise préalablement à luer engagement.

Sauf acrcod iiddevunil ponloneagrt ce délai en cas de nécessité, le cdrae est considéré cmoe déplacé et indemnisé cmoe tel, dnas la litime de 1 an, tnat qu'il n'a pu iasltlenr sa falmile dnas la nvloulee résidence.

Les frais de cahgnmneet de résidence ou de router à la résidence iiltnaie ceonpnnmert en pcatreliiur le reurenobsemmt du dédit

éventuel à payer par le cadre à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

Article 6.1.8 - Retour à la résidence initiale
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Tout cadre qui, après un eménagement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ce qui aurait occasionné son retour à sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ce qui aurait occasionné son retour au point de départ.

Lorsqu'un cadre reçoit un ordre de changement de résidence, si les conditions de logement ou la pénurie des logements disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

En cas de décès du cadre au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du cadre sont à la charge de l'entreprise dans les conditions fixées ci-dessus.

Chapitre VI.2 Déplacements dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer et hors de France

Article 6.2.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les cadres qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise valent de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les cadres mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 6.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui les a mutés.

Article 6.2.2 - Assurance et garanties collectives
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

L'entreprise assure au cadre amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties sociales (retraites, cotisations des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Article 6.2.3 - Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions,

en vigueur en métropole, de la convention collective des travaux publics restent applicables.

Une lettre de mission sera remise au cadre amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

Cette lettre que le cadre devra signer avant son départ comprendra expressément les points suivants :

- ? le lieu d'exercice de la fonction ;
- ? la durée du déplacement ;
- ? les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- ? le détail de la couverture prévoyance et le remboursement ;
- ? éventuellement, une indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 6.2.4 - Avenant au contrat de travail
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du cadre, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique, à nouveau, de plein droit dès le retour en métropole.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition du cadre pendant un délai raisonnable une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le cadre est envoyé, y compris la durée prévisible du déplacement, et les conditions de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit préciser les points suivants :

- ? les conditions :
- ?? lieu d'exercice de la fonction ;
- ?? durée prévue du déplacement ;
- ?? qualifications de l'intéressé ;
- ?? montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- ?? période d'adaptation ;
- ?? modalités de résiliation du contrat ;
- ?? modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- ? conditions de vie du cadre et de sa famille ;
- ?? couverture sociale (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- ?? couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
- ?? conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- ?? frais de voyage, de transport et de rapatriement ;
- ?? frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances complémentaires ;
- ?? congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, jours compensateurs).

En aucun cas les dispositions conventionnelles dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans les pays où le cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'annexe VII.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine ne peut, en principe, dépasser 1 an, sauf accord du cadre.

Article 6.2.5 - Assistance au cadre et à sa famille
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Article 6.2.6 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'étranger, les indemnités stipulées d'être dues au cadre à cette occasion sont calculées, sauf cas prévu dans l'avenant, sur le montant de la rémunération effective du cadre bsaefranche métropolitaine.

Le renversement du cadre et de sa famille s'il y a lieu et de ses membres et bégaies dans les conditions prévues au contrat sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au renversement ne peut être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission du cadre, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont le cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 6.2.7 - Retour en métropole *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

À son retour en métropole, le cadre sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et ses qualifications.

Les temps passés hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :
? la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses options ;
? le calcul de l'ancienneté ;
? le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier le cadre de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques.

Article 6.2.8 - Détachement dans une autre entreprise *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Lorsqu'un cadre est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante, pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines exercent de la présente cotinence le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des cadres qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole, le cadre y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère n'ayant aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur du cadre, des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail concernant le droit au rapatriement, au maintien de l'emploi, au préavis et à l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service du cadre au sien de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, le cadre pourra opter, dans les 6 mois qui suivent la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

Titre VII Rupture du contrat de travail

Article 7.1 - Durée du préavis en dehors de la période d'essai *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 2 mois si le cadre a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, la durée du préavis est elle-même prévue à l'alinéa ci-dessus, sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

Article 7.2 - Indemnité de préavis *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

En cas de licenciement, le cadre qui exécute son préavis peut quitter son emploi dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondante à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hors le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir.

Article 7.3 - Autorisations d'absence pour recherche d'emploi *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Pendant la période de préavis, le cadre licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, plus en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence sont fixées pour moitié au gré du cadre, pour moitié au gré de l'entreprise et mutuellement réciproque. Pendant ces années la rémunération est maintenue.

Licenciement

Article 7.4 - Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Sauf en cas de licenciement pour faute grave et sous réserve d'une indemnité légale plus favorable, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.11, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci perçoit l'indemnité visée à l'article 7.7.(2)

(1) L'article 7.4 est étendu sous réserve du respect de l'application des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le second alinéa de l'article 7.4 est exclu comme étant contraire à une directive liée à l'âge prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 7.5 - Montant de l'indemnité de licenciement *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du cadre telle que définie à l'article 7.11, en mois de rémunération, selon le barème suivant :
? 3/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 6/10 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

En cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

La rémunération servante au salarié ci-dessus est celle du salarié pour le denier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 12e du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale du salarié pendant les 12 mois considérés et le montant des sommes perçues par le salarié pendant la durée habituelle de travail reçus par le salarié au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à percevoir en outre est la rémunération brute versée par l'employeur afférente à cette période.

Mise à la retraite

Article 7.6 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve des septième à neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les salariés pour lesquels une mise à la retraite est envisagée peuvent bénéficier d'une copie de leur relevé de carrière CNVATS à leur employeur.

Article 7.7 - Montant de l'indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Sous réserve d'une indemnité légale plus favorable, les salariés mis à la retraite ont droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté du salarié et calculée à raison de :

? 2/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

? 5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté. L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 7.11 et 7.5 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement, et n'est due qu'à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

(1) L'article 7.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants et L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 7.8 - Durée du préavis

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

La mise à la retraite par l'employeur sera notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Article 7.9 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le salarié ayant atteint l'âge fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale qui n'est pas le titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail peut percevoir l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la cessation de son activité professionnelle de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

? 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

? 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 7.11 et 7.5 de la présente convention.

Article 7.10 - Préavis

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le préavis est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail :

? 1 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de six mois consécutifs pendant six mois et moins de 2 ans ;

? 2 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de six mois consécutifs d'au moins 2 ans.

Le salarié peut demander son départ à la retraite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Dispositions communes

Article 7.11 - Définition de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

On entend par ancienneté du salarié le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps consacré à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instruction de son entreprise et avec accord de la hiérarchie existante qu'il aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dans la mesure où ils sont imputables (départ à la retraite ou démission) et ceux qui ne peuvent être les mandats successifs dans la mesure où ils sont imputables de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

? les interruptions pour maladie ou pour grève telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

? la durée des interruptions pour :

?? période de maladie ou de congé ;

?? maladie, accident ou maternité ;

?? congés payés annuels ou congés exceptionnels de durée déterminée, résultant d'un accord entre les parties ;

?? et, plus généralement, toutes les périodes dans le code du travail prévoit qu'elles doivent être prises en compte au titre de

l'ancienneté pour le calcul des droits.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au 12^e le plus proche.

Si un salarié passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité dans une autre entreprise, il n'y a pas de discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que le cadre résulte définitivement dans la scolarité professionnelle ou renvoie sa part dans la première. Toutefois, s'il réintègre définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces conventions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 7.12 - Engagements successifs
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le salarié engagé puresuit ses fonctions dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité compensatoire de son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.11, sauf dans le cas où les indemnités antérieures ont été pratiquées par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les indemnités ultérieures ou en cas de mise à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire comptées dans le nombre de nouvelles années d'ancienneté à indemnité et calculées en fonction des droits acquis de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 7.13 - Déclassement
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III), entraînant un déclassement ou une diminution de rémunération, coïncidant avec le cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.12.

Titre VIII Autres dispositions

Article 8.1 - Brevets d'invention
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du cadre doit être mentionné dans la demande de brevet et être répertorié dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où le cadre est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, normalement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du caractère général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale du cadre dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt économique de celle-ci. Le cadre, ou le cas échéant ses ayants

droit, est préalablement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui expose son invention.

Article 8.2 - Obligations militaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En l'absence de toute modification générale ou partielle, le rappel d'indivision d'un cadre sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture de la continuité de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux un licenciement résultant de la disparition de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne comptent pas une rupture de la continuité de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les salariés sont rémunérés normalement par leur employeur.

Titre IX Dispositions finales

Article 9.1 - Procédure de conciliation
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui relèvent du juge judiciaire.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires. (1)

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie partenaire dans le délai de 5 jours ouvrables à partir de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective puis une et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.2 - Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autorités compétentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. (1)

La convention, ses annexes et avenants sont conclus en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au précédent, à moins qu'un avenant ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adoption des

dstoioipsins de la présente ctienoovnn coeclvtlie nnaaitloae ne puet être effectuée que par les ooigatsarinns slcdiyaens d'entreprises et de salariés des trvuaax pblcius représentatives au paln naitaonl ; celles-ci exnmaeint tuos les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles aonapttidas compte tneu des évolutions constatées.

Les deeamnds de révision donveit être effectuées dnas les fmeros prévues puor la dénonciation, à l'exception de l'information de l'unité trrrrlloiaee de la deitcorin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvaiaarl et de l'emploi, et snot accompagnées d'un pejort coarnnnnet les pniots dnot la révision est demandée.(2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9.2 est étendu suos réserve de l'application des diisntspioos de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 9.2 est étendu suos réserve du rescpet des diipsitnsoos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.3 - Abrogation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

A la dtae de son entrée en vigueur, la présente cnnvetioon coevctille naitanloe aobgre et se substitue, en ce qui conncree les cadres, aux dtisnpoiioss de l'accord ctloclief nnaoaitl du 29 otocrbe 1986 sur les cinndtioos de l'adaptation de l'emploi et les getnaaris scelaiois des salariés, et dnas ttueos lerus diiopiosntss à la covtenonin civcoellte nolnatiee des craeds des tavarux pliuuchs du 1er juin 2004, à l'exception de ses aenxens et avenants.

Article 9.4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Toute oritsaiogann représentative au paln ntaiaonl non sigtaniare de la présente cnivenoton clcetyvloie prroua y adhérer ultérieurement par smlpie déclaration à l'unité traioertile de la dtceirion régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavrrial et de l'emploi où elle arua été déposée. L'adhésion est notifiée aux sginrteiaas de la cnoonivten et fiat l'objet d'un dépôt dnas des ciotiodnns prévues par vioe réglementaire, à la dngilecie de son ou de ses auteurs.

(1) L'article 9.4 est étendu suos réserve du rsecpet d'une part, des disnpoiioss de l'article L. 2261-3 du cdoe du taravil et d'autre part, des dnssoiipoiioss de l'article L. 2261-3 du cdoe du traavil et des aelitrcs D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le ttxee de la présente cnnveioitn srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsioern sur suopprt pipaer signée des patiers et une vesorin sur sprout électronique, à la droieictn générale du taairvl et au secrétariat-greffe du cioesnl de prud'hommes de Paris, conformément aux doistiniposs des l'articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 9.6 - Force obligatoire de la présente convention

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Dans les matières raeelnvt des trties Ier, II, III (chapitre III.1 à cteopmr du 1er février 2013 puor l'article 3.3 du ciarhpte III.2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII et IX, les cntnovenios ou accdros d'entreprise ou d'établissement ne puenvet ceopmtorr des celauss dérogeant aux doijpstoniss de la présente cvnitionoen collective, suaf dpiitnoosiss puls favorables.

(1) L'article 9.6 est étendu suos réserve du rsecpet des dispoioitiss des alirects L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article - Annexe I - Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif à la gestion des organismes paritaires professionnels

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Protocole d'accord du 13 juin 1973 ratifié à la geoistn des ogsainmres peairitras professionnels

Les osnionaagtirs d'employeurs et de salariés soussignées snot d'accord puor que les ogiarnemss pieaatrirs stvnuais :

CNPBTP, CBTP, CNRO, CNPO, Gteosin BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP, contribuent financièrement à une ptiare des frais de préparation et d'études résultant puor elels de luer pitcrpaiiaton à la gostien de ces organismes.

Chaque ogrintaioasn pcrvreea anneemlunlet une smmoe ffoiiaatrae et globale de 200 000 F.

La chgare totale, snot 1 800 000 F, srea répartie etrne les osniaemrgs en fnoitocn de la prat de cuahcn dnas la msase tlaote des sliareas (charges slaoecis exclues) versés à luer prseeonnl au crous de l'exercice 1972.

Dans le crouant du mios de mars, cauhqe ogsnaimre vrrseea sa prat croituvtbnie à un fodns cmoumn qui erffceutea à la fin du même mios les vesrnemets dus à cauhqe organisation. La gioestn artimantivsdie de ce fndos cmumon srea assurée par Gotsien BTP.

La smmoe rnavneet à cuhgae otrnisoigaan (200 000 F) veraria cauhqe année dnas la même poiprotorn que l'indice général des tuax de salriae hariroe constaté par le ministère du tarvial au 1er oorbcte de l'année précédente, la bsae étant cluei d'octobre 1972 (397,9).

La répartition de la charge toalte etrne les oearinmsgs srea simultanément rveue cqahue année, à la deiignlce du giinranseote du fonds commun, en ftcooinn de la prat de cuahcn dnas la masse taotle des sirleaas (charges selicoas exclues) versés à luer pseonernl au cuors de l'exercice écoulé.

Les atatisurndmeis et les mrbeems des cmnoisoisms ou comités sataietutrs de cqhae omnrsgaie percevront, puor l'assistance aux réunions, une vitacoan faatorfiire de 150 F par juor au maximum, ctete viocaatn se snutbastiut à cleles ameuccllentet en vigueur.

Les pteres réelles de sarliae et les frais de déplacement réellement exposés srenot en orute remboursés aux intéressés soeln des modalités qui doevrnt être harmonisées ; à cet effet, les durtieers des oginmeass se centncooret entre eux puor faire des poiortpoins aux oainrsgtianos signataires.

Les otsagnorinias soussignées s'engagent à donenr madant à lrues représentants aux csiloens d'administration des orsmeaigns précités puor que chacun d'eux pennre les msurees nécessaires à l'application etcefvife et cmrofone des présentes dssiontopiis qui eernnortt en vguiuer le 1er jielut 1973.

Le prmeeir veseemrnt aux ointrnisaagos srea effectué en otcrboe 1973. Il s'élèvera excoltlpnnneeeimt à 100 000 F par organisation.

Fait à Paris, le 13 juin 1973.

Annexe II - Avenant du 17 juin 1974 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 7e alinéa du poclortoe d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le saunivt :

« Cqahue ooatrsnigain d'employeurs ou de salariés percevra, puor

l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des conseils, commissions ou comités mixtes des organisations paritaires, une allocation forfaitaire de 150 F par jour au maximum. Cette allocation se substitue à celles allouées en vigueur et sera versée par les organismes prioritaires aux cotisants intéressés. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En application des dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 sur l'harmonisation des indemnités à verser, par les organismes paritaires visés, à leurs adhérents et membres de leurs commissions ou comités mixtes pour l'assistance aux réunions, les organisations d'employeurs et de salariés soussignées ont établi les règles figurant au document ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 dont elles font désormais partie intégrante.

Leur mise en application devra se faire dans le courant de l'année 1974, à la diligence des conseils d'administration de chaque organisme.

Fait à Paris, le 17 juin 1974.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

Pour les transports collectifs, y compris éventuellement le wagon-restaurant : régime des frais réels justifiés par l'intéressé.
Pour l'utilisation d'une voiture personnelle :
? indemnité kilométrique égale au prix de revient indiqué chaque année, pour l'année précédente, par l'administration fiscale pour une voiture à Prais d'une puissance de 7 CV, paieront au maximum 10 000 km et renouvelez après 5 ans, soit pour 1974 : 0,51 F (prix de revient 1973).

2. Découcher régime forfaitaire :

? 70 F pour une nuit d'hôtel à Paris ou dans une métropole régionale ;
? 40 F dans une autre ville.

Ces valeurs forfaitaires varieront en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix de nuitées dans les hôtels, publié annuellement par l'INSEE, la base étant celle de 1972 (113,7).

3. Repas

Régime forfaitaire de 30 F par repas (pour un repas pris au wagon-restaurant, voir ci-dessus paragraphe 1).
Ce forfait varie également en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix des repas dans les restaurants publiés annuellement par l'INSEE, la base étant celle de 1972 (115,7).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une organisation syndicale de salariés :

? maintien des salaires par les entreprises ;
? rémunérés par les organismes paritaires, à la demande des entreprises, des salariés et cadres sur salaire casondepert aux absences entraînées par les réunions statutaires.

2. Tous autres adhérents en activité :

? pour la participation à une réunion d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 100 F ;
? pour la participation à une réunion d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 150 F.

Ces sommes sont versées par les organismes paritaires aux cotisants intéressés d'employeurs ou de salariés dont relèvent les cotisants intéressés.

Annexe III - Avenant n 2 du 28 janvier 1981 au protocole d'accord du 13 juin 1973

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Cet avenant a été et sera appliqué du 17 juin 1974 (ainsi que son annexe).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 4e alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« Dans le courant du mois de mars, Geseitn BTP effectuera le calcul des sommes dues et à percevoir et en informera les organisations intéressées. A la fin du même mois, chaque organisme versera d'office à chaque cotisant sa part contributive. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 5e alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« La somme revenant à chaque cotisant sera versée chaque année dans la même proportion que l'indice du coût de la consommation mesuré par l'INSEE au cours du 3e trimestre de l'année précédente. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 6e alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« La répartition de la charge totale entre les organismes sera simultanément revue chaque année à la diligence de Geseitn BTP, en fonction de la part de chacun d'eux dans la masse totale des cotisations (charges sociales exclues) versées à l'organisme au cours de l'exercice écoulé. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 7e alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« Chaque organisme d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des conseils, commissions ou comités mixtes des organisations paritaires, une allocation forfaitaire de 230 F par jour au maximum. Cette allocation se substitue à celle allouée en vigueur et sera versée par les organismes paritaires aux cotisants intéressés. Elle sera versée tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la consommation mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1982 à partir de la composition des cotisations du 3e trimestre 1980 et du 3e trimestre 1981. La réévaluation sera appliquée dès la publication officielle de l'indice susvisé. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En application des dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 sur l'harmonisation des indemnités à verser par les organismes paritaires visés à leurs adhérents et membres des commissions ou comités mixtes pour l'assistance aux

réunions, les organisations d'employeurs et de salariés soussignées ont établi les règles suivantes au duannexé ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 dont elles font désormais partie intégrante.

Elles sont applicables, à la date de signature des conventions d'administration de chaque organisme, pour l'assistance aux réunions tenues à compter du 1er janvier 1981.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les dispositions concernent de surcroît l'application de la clause de réévaluation dès que l'activité de la profession aura chuté de 10 %.

Cette activité sera calculée à partir des indices IESNE d'activité « bâtiment » et « travaux publics », l'indice « bâtiment tous corps d'état » étant retenu pour 3/4 de sa valeur et l'indice « travaux publics » pour 1/4. Les indices de référence reutes sont la moyenne des indices des 12 derniers mois actuels connus, soit octobre 1979 à septembre 1980 inclus, c'est-à-dire pour le bâtiment 67,27 et pour les travaux publics 79,46.

Dans cette éventualité, le présent avenant circunscrit de s'appliquer pour l'année en cours à compter pour les salariés de se rencontrer afin de déterminer de nouveaux descriptifs quant à l'application du protocole d'accord pour l'année suivante.

Fait à Paris, le 28 janvier 1981.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Frais de déplacement, décaucher et repas

1. Déplacement

Pour les travailleurs collectifs, y compris éventuellement le wagon-restaurant : régime des frais réels justifiés par l'intéressé.

Pour l'utilisation d'une voiture personnelle :

? indemnité kilométrique égale au prix de revient indiqué chaque année, pour l'année précédente, par l'administration fiscale pour une voiture à Frais d'une puissance de 7 CV, prorata aeneunlmt 10 000 km et rivedeue après 5 ans, soit pour 1974 : 0,51 F (prix de revient 1973).

2. Décaucher régime forfaitaire :

? 70 F pour une nuit d'hôtel à Paris ou dans une métropole régionale ;
? 40 F dans une autre ville.

Ces valeurs forfaitaires viendront en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix de nuitées dans les hôtels publiés aeneunlmt par l'INSEE, la base étant celle de 1972 (113,7).

3. Repas

Régime forfaitaire de 30 F par repas (pour un repas pris au wagon-restaurant, voir ci-dessus paragraphe 1).

Ce forfait va également en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix des repas dans les restaurants, publiés aeneunlmt par l'INSEE, la base étant celle de 1972 (115,7).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une organisation syndicale de salariés :

? mité des salaires par les entreprises ;

? rmbesomurent par les organisations paritaires, à la demande des entreprises, des salariés et cahrges sur salaires paritaires adossés par les entreprises entraînées par les réunions statutaires.

2. Tous autres aménagements en activité :

? pour la participation à une réunion d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 150 F ;

? pour la participation à une réunion d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 230 F.

Ces sommes sont versées par les organismes paritaires aux organisations d'employeurs ou de salariés dont relèvent les intéressés. Elles viennent tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la consommation mesuré par l'INSEE (indice au 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1982 à partir de la consommation des indices du 3e trimestre 1980 et du 3e trimestre 1981. La réévaluation sera appliquée dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Article - Annexe IV - Avenant n 3 du 7 juillet 1993 au protocole d'accord du 13 juin 1973

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le présent avenant fait suite au protocole d'accord du 13 juin 1973 dont le nouveau texte figure :

« Les organisations d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes paritaires suivants : CNPBT, CNRBTP, CBTP, CBTP-R, CNRO, CNPO, Gsoietn BTP, CCCA, OPBT, GFCBTP, AREF-BTP, FAF-SAB, contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour eux de leur participation à la gestion de ces organismes et, de ce fait, au développement de la pluriactivité dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics.

Chaque organisation percevra aeneunlmt une somme forfaitaire et globale qui, en 1997, au terme du calendrier indiqué ci-dessous, sera équivalente à 1/9 de 0,120 % des cotisations perçues par les organismes susvisés.

Le calendrier d'évolution du pourcentage des cotisations retenu pour le calcul de la somme forfaitaire et globale est fixé comme suit :

? en 1994 : 0,065 % ;

? en 1995 : 0,075 % ;

? en 1996 : 0,100 % ;

? et à compter de 1997 : 0,120 %.

La charge totale sera répartie entre les organismes selon des modalités qui seront précisées ultérieurement, avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Dans le cadre du mois d'avril, les BTP effectueront le calcul des sommes dues et à percevoir et en informeront les intéressés et les organisations paritaires. A la fin du même mois, chaque organisation versera d'office à chaque organisation sa part contributive.

La répartition de la charge totale entre les organismes sera simultanément revue chaque année à la demande de l'organisation BTP selon les règles indiquées ci-dessus.

Chaque organisation d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des conseils, des comités ou comités paritaires aux organismes paritaires, une somme forfaitaire de 386 F, au 1er juillet 1993, par jour au maximum. Cette somme sera versée par les organismes paritaires aux organisations paritaires dont relèvent les intéressés.

Elle viendra tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la consommation mesuré par l'INSEE (indice au 3e trimestre) ; ainsi, la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la consommation des indices du 3e trimestre 1992 et du 3e trimestre 1993. La réévaluation sera appliquée dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Les salariés réels de salaire et les frais de déplacement réellement exposés sont en outre remboursés aux intéressés

soeln les règles figuanrt au doeucnmt ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les doioissptis du ptooloore d'accord du 13 jiu 1973 dnót eells fnot praité intégrante.

Elles sroent applicables, à la dniilgece des cleslons d'administration de caughe organisme, puor l'assistance aux réunions teuens à coempr du 1er jeivanr 1994.

Les sngtiaraeis cevneonnint de snpesrude l'application des cuales de réévaluation des vcitanaos forfaitaires, des preets de rneevu d'activité et des ruembemesnots de frais de déplacement dès que l'activité de la porfsoiesn arua chuté de 10 %.

Cette activité srea calculée à priatr des idnceis IENSE d'activité ?bâtiment? et ?travaux publics?, l'indice ?bâtiment tuot cpors d'état? étant rneetu puor 3/4 de sa valuer et l'indice ?travaux publics? puor 1/4. Les icindes de référence reteuns snot la mennoye des inecids des 12 deerins mios aumleceletnt connus.

Dans cttee éventualité, le présent avaaentt conuetirna de s'appliquer puor l'année en crous à craghe puor les sangrtaies de se renrctneor aifn de déterminer de nvlueoels dstisiopnos quant à l'application du pcrtooloore d'accord puor l'année suivante.

Les oingiosnatars soussignées s'engagent à denonr maadnt à luers représentants aux cilneoss d'administration des oeanismgris précités puor que ccahun d'eux pnnree les mrseeus nécessaires à l'application efeictvfe et cormnofe des présentes dnpisoistos qui erroentnt en viuguer le 1er jaenivr 1994.

Fait à Paris, le 7 jeilult 1993.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

Pour les tnprtsoras collectifs, y corimps éventuellement le wagon-restaurant : régime des frias réels justifiés par l'intéressé.

Pour l'utilisation d'une vourite pllensorene :

? indemnité kilométrique égale au pirc de rneievt indiqué cuqhae année, puor l'année précédente, par l'administration filacse puor une vuioorte à Piars d'une pcunisase de 7 CV, pruancaort aenlnumleet 10 000 km et renduvee après 5 ans, siot puor 1993 : 2,20 F (prix de rveneit 1992).

2. Découcher régime frairtofaie :

? 383 F en 1993 puor une niut d'hôtel à Piars ou dnas une métropole régionale ;
? 221 F en 1993 dnas une arute ville.

Ces vaeurls ffaairoerits vinaert cuhaq année en fcotnoin de l'évolution de l'indice myoen aeunnl des pircx à la cnitasoomn puor la loictoan de cemarhbs d'hôtel, publié par l'INSEE, la bsae étant culei de 1992 (112,2).

3. Repas

Régime fifaotarire de 169 F par rpaes puor l'année 1993 (pour un

reaps pirs au wagon-restaurant, vior ci-dessus pgararphae 1).

Ce fafirot virae cahque année en focitnon de l'évolution de l'indice moeyn aunenl des pircx à la cnmomsaootin puor les rnustaraets et cafés, publié par l'INSEE, la bsae étant culei de 1992 (109,3).

Compensation de petre de saalrie ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une ortiinoasagn sdlycinae de salariés :

? manteiin des slaaires par les esenerptris ;
? renuemesbmrot par les orasenimgs paritaires, à la dnadmee des entreprises, des saeivals et caghers sur salaires cpaosrnrednot aux ascenbs entraînés par les réunions statutaires.

2. Tuos aterus aiairntdmurests en activité :
? puor la priitcpoaiatn à une réunion satirtutae d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993 ;
? puor la ptrtpciaaoiin à une réunion siatatture d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 386 F en 1993.

Ces semmos senort versées par les ormiangess pairartries aux osnataoigins noitelanas d'employeurs ou de salariés dnót relèvent les atudnmaristreis intéressés. Elles vroaeinrt tuos les ans dnas la même ptooroirpn que l'indice du coût de la cuinoctrson mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation idernetnvira au début de l'année 1994 à priatr de la cmpoaraiosn des icndis du 3e tetimrsre 1992 et du 3e triestmre 1993. La réévaluation srea alpllibcae dès la picboatulin oilliffece de l'indice susvisé.

Annexe V - Classification des cadres des travaux publics

Article 1er - Définitions des emplois

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

La glilre de casiiostcfialn des eilmpos des ceards des taavux pbluics cnpreomd qarute neuavix roaerpnuqt hiut pinsoitos de classement. Ces neuavx snot définis par qutare critères d'égale ionrctampe qui s'ajoutent les uns aux aurets et qui snot :

? le cnoentu de l'activité, la responsabilité dnas l'organisation du taravil ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à rviceeor délégation ;
? la technicité, l'expertise ;
? les compétences aqcieuss par fitroaomn ou expérience.

Les définitions des emliops cnpdarsoronet à canuhce des hiut pstiooins de cmasneslet fnurgeit dnas le tlabaeu jinot en annexe I.

Ne relèvent pas de la présente coalissiictfn :

? les VRP au snes de l'article L. 751-1 du cdoe du tvriaal ;
? les careds qui exernet la totalité des responsabilités qui snot le fiat caractéristique de l'autorité patronale.

Article 2 - Prise en compte des diplômes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dès lros qu'ils meenttt en ?uvre ecffnveietemt le diplôme ceopnosradrnt à luer emploi, les cardes débutant dnas la profession, tatiuelirs d'un diplôme de l'enseignement général et pnofieosenrsl visé ci-dessous snot classés au sien du nviaeu A qui cnstuiote un nvaieu spécifique d'entrée, dnas les potisnios crdeas A 1 ou cdreas A 2 conformément au taelbu ci-après :

Niveau spécifique d'entrée : Niveau A	Diplômes
Position cdraes A 1	Ingénieurs
	Ingénieurs-maîtres
	Master 1
Position cedras A 2	Grandes écoles
	Master 2

Les cadres accèdent au classement dans une des poignées supérieures quand leurs fonctions le justifient. Ils peuvent occuper un emploi pénal aux échelons A 1 ou A 2 de la présente classification pendant une période d'un maximum 3 ans.

Article 3 - Evolution de carrière
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des cadres des travaux publics, en leur permettant de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Dans cet esprit, un entretien individuel au moins annuel avec sa hiérarchie aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Au cours de cet entretien, seront examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des cadres compte tenu des compétences acquises, des critères de classement, de ses aptitudes à progresser et des emplois disponibles dans l'entreprise.

Cet entretien a également pour objet de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans cette perspective.

Article 4 - Barèmes des minima des cadres
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Article 4.1

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les barèmes des minima des cadres sont fixés après négociation une fois par an à l'échelon national.

Article 4.2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

A compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, soit le 1er janvier 2003, la valeur des minima des cadres est exprimée par un barème annuel.

Le barème des minima annuels est basé sur une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

La valeur des minima annuels est majorée de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année(1).

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris :

- ? les congés payés ;
- ? la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- ? tous les éléments permanents du salaire.

Article 5 - Mise en œuvre dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

5.1. Pour la mise en œuvre de la nouvelle classification, il n'existe aucune procédure étendue :

- ? les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? les sommes constituées des remboursements de frais ;
- ? la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- ? les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à ce que des accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistantes.

Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard avant la fin du premier mois de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.

En 2003, le salarié dont la rémunération est inférieure au minimum, plus les années suivantes, celui auquel une régularisation aurait été faite, pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de congé ou de cessation d'emploi, l'appréciation du minimum annuel s'effectue proportionnellement (2).

Le minimum annuel fait également l'objet de la part proportionnelle pour les cadres employés à temps partiel en fonction de la durée du travail convenue.

(1) Cadres visés à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

(2) Les modalités applicables de vérification du respect des minima annuels sont étendues au cas de minima annuels : les périodes pendant lesquelles la rémunération est inférieure au minimum ou inférieure par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison.

Article 4.3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

a) Pour chacune des positions de la présente classification, à l'exclusion de la position D, il est déterminé une valeur des minima annuels, tout en conservant une hiérarchie équilibrée entre les positions.

b) Pour 2003, les valeurs des positions sont les suivantes :

(En euros.)

Echelon	Minimum annuel
A 1	20 800
A 2	23 000
B 1	26 300
B 2	28 500
B 3	30 800
B 4	33 500
C 1	36 500
C 2	42 800

? la classification des cadres constitue la convention collective du 30 avril 1951 conclue entre les associations professionnelles des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics ;

? et la convention collective de classement des emplois.

Le classement dans la nouvelle grille de classification s'opérera

en complément des fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales des niveaux et positions.

A cette occasion, il sera porté une attention particulière à l'expérience, laquelle prime sur les diplômes présentés mis en œuvre dans l'emploi.

5.2. Dans le cas d'un cadre qui, au moment du classement, opère à un niveau inférieur des fonctions miennes imputables dans l'attente d'une nouvelle affectation croisée de son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

5.3. La mise en œuvre immédiate des nouvelles classifications des emplois de personnel, s'il en existe.

A cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille et donne une réponse motivée aux questions posées sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre de la présente classification au sein de l'entreprise.

A la demande des délégués du personnel, s'il en existe, une deuxième réunion peut être tenue.

5.4. L'employeur informera par écrit à chaque cadre son niveau de classement au sein de la présente classification, au moins 1 mois avant son entrée en vigueur.

Ce classement ne peut entraîner aucune démission du salarié de l'intéressé.

En cas de contestation ultérieure de ce nouveau classement, le cadre peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision au cadre au cours d'un entretien privé sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

5.5. Les problèmes généraux et les particularités d'application se posent d'être posés par la présente classification s'agissant des cadres du cadre des représentants des représentants du personnel de la négociation annuelle visée à l'article L. 132-27 du code du travail. En particulier, le plan de classement de l'entreprise tient compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même, en coordination avec les représentants du personnel, notamment les CHSCT, lorsqu'ils existent, des comités d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en œuvre.

5.6. Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties prenantes ont estimé utile d'établir en annexe un guide d'utilisation qui constitue un complément de la présente classification (annexe II) et qui traite aussi de la nouvelle classification des ETAM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Objectifs poursuivis

Dans le cadre de la modernisation des fonctions publiques et afin de renforcer l'image des professionnels des services publics, les dirigeants des administrations ont adopté une nouvelle classification des emplois adaptée à la réalité des métiers et ont défini les barèmes des minima des cadres des services publics y afférents.

La nouvelle grille de classification des emplois des services publics. Elle répond aux trois objectifs suivants :
? attirer les jeunes et les fidéliser en valorisant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des

employeurs et des salariés ;
? reconnaître les métiers des services publics en tenant compte de leur technicité et de leur caractère et d'incorporer les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;
? renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique des services publics, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein des services des services publics entières.

Animées par cette même volonté, les parties prenantes ont souhaité procéder à la mise en œuvre des barèmes des minima des cadres, qui se concrétise par :
? la mise en œuvre des barèmes ;
? l'annualisation des minima ;
? l'indépendance des niveaux.

Principes de la nouvelle classification

Dans cet esprit, les parties prenantes du présent accord ont voulu donner leur volonté de promouvoir un système de classification des emplois qui appréhende tous les aspects des emplois des services publics nécessaires au maintien et au développement de la compétitivité des services du secteur.

En tenant compte de quatre critères essentiels pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, les parties prenantes ont également voulu résoudre de se tourner vers l'avenir en élaborant des classifications des emplois des services publics de manière à ce que les évolutions des métiers des services publics ne soient pas connues aujourd'hui.

Ces critères essentiels d'égalité sont les suivants :
? le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
? la technicité, l'expertise ;
? les compétences acquises par expérience ou formation.

Ils incluent notamment les exigences renforcées de qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels les services publics des services publics doivent répondre. Dans ce contexte, ces critères permettent de promouvoir le contenu des emplois des services publics de manière à ce que les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux attentes et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en permettant les démarches de compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans les services publics, la grille de classification des emplois a été élaborée à partir de critères essentiels communs à l'ensemble des salariés des services publics (ouvriers, ETAM, cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés des services publics, les emplois des cadres sont classés en quatre niveaux regroupés en positions. Ces positions sont associées deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la qualification des salariés par un niveau de confirmation.

Une considération toute particulière a été apportée à la situation des jeunes diplômés pour lesquels des emplois spécifiques d'entrée, conçus comme de réelles voies de progrès ont été aménagées afin de leur permettre, en permettant les démarches de reconnaissance de la réalité, d'acquiescer une pleine légitimité dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans le même esprit, il a également été tenu compte de la technicité des métiers des services publics et des exigences des emplois des services publics et des emplois des services publics et des emplois des services publics et des emplois des services publics.

Les parties prenantes ont également tenu compte de la reconnaissance et de l'acquisition de nouvelles compétences en prévoyant l'existence d'une double voie :
? celle où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau, qui nécessite la reconnaissance incontestée de compétences de nature technique et de l'ensemble des services résultant de l'expérience ;
? celle où prédomine le management des équipes qui implique

direction, animation, crtaiiooodnn de l'activité des salariés placés suos sa responsabilité que le cadre diot former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et ptpcarieir à l'action coummne de l'entreprise en intégrant la dnsmoiien prévention sécurité.

La même volonté a coduint les ptraies saergiiants à prévoir un eetetrinn ieinivddul au moins bnenail etnre cuahqe salarié à sa dnamdee et la hiérarchie ou à l'initiative de l'employeur, etrneiten destiné à déterminer, cpmote tneu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de la cslatifosciian des cadres. Dnas ctete perspective, la compétence auiqsce par expérience pimre sur les diplômes iuitnaix mis en ?uvre dnas l'emploi.

Cet exmaen ptmrereta de déterminer les éventuelles aoncits de frmooitn à mrette en ?uvre, nmentmaot par le ruoces à la fmrioaton continue, aifn de petrmerte aux salariés de se fmeror tuot au lnog de luer vie posnlirsoleenfe et d'acquérir de nlueevolvs compétences puor répondre à l'engagement de siercve que rriuqet la sittacfoasin ctanosnte des centlis de l'entreprise et foeraisvr luer pcruars professionnel.

Le succès de la msie en ?uvre de la nelvoule ciscilsioaatfn des crades des tvuaarx pulbics imiqlupe qu'aucune crendspacronoe ne siot recherchée etrne l'ancienne et la nlvloeuie grille de classifications.

Ce cesnsamlet résulte dnoc du rpeeahncprmt entre les

fointcnos etfnefmveiect exercées dnas l'entreprise et les définitions générales des eopilms résultant des tlueaabx ci-après.

La msie en ?uvre de la nluoelve colcaiissftain deornna leiu à la cattloinouzn préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A ctete oicccoan srea exposée l'orientation générale de l'entreprise puor le clsaensem dnas la nlleuove grille. Ctete réunion pertora également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la msie en ?uvre de la neulolve csicoifislaatn au sien de l'entreprise. Cette msie en ?uvre puorra nécessiter un délai mixmaal de 3 mios à coptmer de la dtae d'entrée en vuiguer du présent accord.

Au-delà de l'achèvement de lrues tauvrax rieltfas aux csiiiltanocsafs des emlpois et des barèmes de miinma des cadars des traavux publics, les piraets sirieagnats s'accordent puor pouvrirsue lerus rnoncertes en vue de l'actualisation de la ceoivtonnn cetlcioivle ntaoailne des credas des tvuarax publics.

Article - Annexe 1 - CADRES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Définitions des emplois

Critères	Niveaux et positions									
	Cadres A 1	Cadres A 2	Cadres B	Cadres B 1	Cadres B 2	Cadres B 3	Cadres B 4	Cadres C 1	Cadres C 2	Cadres D

<p>Contenu de l'activité responsabilité dans l'organisation du travail</p>	<p>Exerce une fonction technique, administrative ou commerciale</p> <p>S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail</p> <p>Résout des problèmes simples</p>	<p>Répond aux mêmes fonctions qu'en fonction de l'expérience obtenue par l'expérience technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>Résout des problèmes courants</p>	<p>Exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>ou</p> <p>Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui</p> <p>Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes</p> <p>Assure la transmission de ses connaissances</p>	<p>Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>ou</p> <p>Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui</p> <p>Prend en charge des problèmes techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines</p> <p>Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>ou</p> <p>Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui</p> <p>Prend en charge des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Peut définir des solutions globales</p> <p>Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de salariés placés sous son autorité</p> <p>Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Peut définir des solutions globales</p> <p>Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de projets, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de salariés placés sous son autorité</p> <p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p> <p>Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes</p> <p>Assure directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction de travaux ou de coordination des salariés placés sous son autorité</p> <p>Veille à l'évolution de ses collaborateurs</p> <p>Peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Peut créer des méthodes nouvelles</p>	<p>Exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Etablit des solutions originales et novatrices</p>	
---	--	---	--	---	---	---	--	---	--	--

Position supérieure non définie

Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir Délégation	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou mène son adaptation A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Agit dans le cadre de directives générales Gère l'organisation et prend des décisions courantes Assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes et externes Peut engager l'entreprise par délégation spécifique dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre de directives générales S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction Gère l'organisation de son travail, mène la prise de décisions importantes et revient à sa hiérarchie Assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes et externes Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus Prend les décisions adaptées en découlant Gère l'organisation de son travail A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et des objectifs Prend les décisions découlant de ses missions Gère l'organisation de son travail Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activité	Contribue à la définition de ses objectifs A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante	Propose ses objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise
Technicité Expertise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et /ou Confirme sa pratique connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et /ou Confirme sa pratique connaissance des techniques de l'entreprise	Du fait de son expérience et/ou formation, dispose des compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : Actualise ses compétences professionnelles (**)	Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions Actualise et développe ses compétences (**)	Répond aux conditions du niveau C2 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs (**)	Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire (**)	Répond aux mêmes conditions qu'en période C1 et en plus : Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention (**)
Compétences acquises par expérience ou formation	Débutants titulaires d'un diplôme d'Ingénieurs, ingénieurs-maîtres, Maîtres 1	Débutants diplômés des écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Maîtres 2	Expérience confirmée acquise comme ETAM (à partir du niveau G) ou 1ère expérience acquise comme Maîtres A(***) en complément de sa formation initiale	Expérience acquise en C2 et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en C3 et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises	Large expérience professionnelle	Grande expérience professionnelle

(*) Se trouve en partie dans les descriptions de structure simple.

(**) Non mentionné par le référentiel à la formation professionnelle continue.

(***) La durée maximale de 3 ans en C2 débutant s'apprécie au niveau de la profession et non de l'entreprise.

Article - Annexe 2 - Classifications ETAM. – Cadres Guide de présentation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Guide de présentation

Présentation générale

Les caractéristiques des ETAM et des cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :
? attirer les jeunes et les fidéliser ;
? valoriser l'image de nos métiers ;
? favoriser et promouvoir la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit donc de décrire les compétences de nos professionnels en tenant compte de leur état actuel (plus grande technicité, diversité des compétences ?) et de leurs développements probables (car on écrit pour l'avenir et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels dans les secteurs publics.

Pour remplir ces objectifs, les critères de classification sont

en quatre moyens.

Critères classants

Ces critères reprennent des caractéristiques observées jusque maintenant dans 3 catégories de professions : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En regardant les évolutions à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lier tous les emplois existants, ce qui serait dommageable pour l'attractivité et le développement de l'entreprise, car cela donnerait l'impression que l'actuelle classification des ETAM. Les critères sont donc conçus pour permettre d'inscrire les caractéristiques dans la durée.

Ces critères qui ne créent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :
? le contenu de l'activité ? la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ? ;
? la technicité, l'expertise : de quelle nature sont les connaissances ? ;
? les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses compétences et

compétences ?

Par rapport aux compétences actuelles, les définitions des emplois ont été élargies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

Dans le critère de l'activité ? Responsabilité dans l'organisation du travail, la résolution de problèmes a été introduite.

À partir des points de maîtrise, il est tenu compte de la dimension des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « savoirs partagés », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la grille créée notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes ?

Autre exemple : dans le critère d'initiative ? d'initiative ? capacité à recevoir délégation, il est tenu compte de la maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions portent à ce titre à renforcer les compétences à mettre en œuvre à luer niveau des démarches Compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères dans de façon progressive à chaque position de compétence sur chacune des deux grilles de classifications.

Nombre de postes et de niveaux de classement

La grille EATM se développe sur 8 niveaux de classement ? 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des cadres, sur 4 niveaux représentant 9 positions (compte non tenu de la position D qui regroupe les cadres dont les missions ne sont pas définies).

Cette hiérarchie du nombre de possibilités de classement constitue un élément de valorisation des ETAM.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées, à l'exception de la position B, deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de responsabilité qui reconnaît l'expérience et la qualification des salariés.

Il en est de même dans la grille EATM surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E et le niveau H confirme le niveau G.

Les nouveaux points de classement qui confirment des possibilités de classement à part entière sont marqués par une pulsation admissible des définitions. Le niveau H en est la preuve illustrative : à ce niveau, le contenu d'activité est essentiellement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de qualifier la différence entre la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de deux types d'emplois

La grille EATM inclut les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :
? la voie des techniciens jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise (on parle de compétence et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille cadres dans laquelle existent :
? la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;

? la voie où prédomine le management des hommes (on parle de compétence par différence avec la maîtrise).

Il s'agit là d'un élément améliorant la lisibilité des parcours professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille cadres dont le niveau IV accorde à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

Accueil des jeunes diplômés

Tout en renforçant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dans l'entreprise luer propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent. Deux dispositifs ont été prévus :

Pour les ETAM, lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'il met en œuvre.

Ce dispositif est assorti d'une période d'accueil et d'intégration dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Au terme de cette période, un entretien de bilan est réalisé avec le salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance, la durée de cette période peut être réduite de moitié. Elle peut même être supprimée si le jeune a exercé dans l'entreprise dans laquelle il a été recruté ou a exercé son contrat par alternance.

Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience, la formation ayant été effectuée à l'initiative du salarié.

Pour les cadres, 2 niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions cadres A1 et cadres A2.

La position cadre A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : par exemple, il s'initie aux fonctions de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position cadre A2 est conçue comme étant le niveau de qualification du cadre A1. Il est assimilé le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2 ?

Les cadres débutants ne peuvent pas être de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximale s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

Évolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :
? un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois ;
? un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institué pour les ETAM et les cadres d'un salarié individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, comme tenu des souhaits du salarié, les possibilités d'évolution au sein de la grille et de la grille EATM vers la grille cadres.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Cette évolution vers la catégorie cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la grille EATM.

Cet article a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil et d'intégration pour les EATM et d'un entretien d'appréciation pour l'ensemble des EATM et des cadres répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés dans les services publics, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation de la catégorisation ETAM

La grille EATM se développe sur 8 niveaux de classement :
? 4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;
? 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

Employés

Le niveau A est un niveau de simple exécution : les travaux sont simples et répétitifs ; ces travaux nécessitent un apprentissage de courte durée. Il peut s'agir également de travaux d'aide. L'employé est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en suivant les consignes précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut pratiquer des tâches élémentaires. Il doit respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne demande aucune connaissance spécifique ni formation validée mais une formation pluri-technique ou une aptitude préalable.

Le niveau B correspond des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'ETAM de niveau B assiste un EATM de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur le choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont pas qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau où est requise une première qualification. L'intéressé a acquis ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la formation : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des titulaires de diplômes de niveau CAP, BEP.

Le niveau B permet de valoriser l'expérience des salariés de niveau A.

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais, à ce stade, les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Orteil la part d'initiative visée au niveau B, il peut en être amené à pratiquer une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau inclut les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le niveau de compétence des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont identifiés à ceux du niveau C mais le salarié maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce

cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de compétence requiert une technicité accrue affirmée. Il permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

Techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la classification des EATM correspond de deux voies :
? la voie des techniciens jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

Le niveau E constitue le premier niveau de cette catégorie. Pour marquer la différence avec les cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « endémisme ».

Les fonctions de techniciens s'inscrivent dans de grandes domaines techniques : exécution, contrôle, organisation, études ?

À ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut pratiquer ses connaissances : cette notion attachée aux fonctions d'encadrement le distingue du niveau D.

Le cadre de ses actions, toujours déterminé par des instructions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activité bien défini.

Le salarié de niveau E peut avoir une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Il intervient aussi à ce niveau dans de nombreux domaines lors des interventions occasionnelles.

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité. C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des ouvriers du bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des ouvriers de services publics. Le niveau E inclut également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : ils nécessitent l'adoption de travaux de gestion et d'action complexes ?

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des tâches plus complexes qu'au niveau E, ce qui requiert et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise comprennent un ensemble de salariés affectés à un projet, notion qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà présente au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus sont plus complexes que ceux du niveau F le choix de la solution est plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié ne peut agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié maîtrise ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il peut avoir une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise.

Son rôle d'animation est pleinement affirmé : l'agent de maîtrise est dans la plénitude de sa fonction. Il en est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de compétence du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des

iteocnrrletus extérieurs ne sont pas limités. Ils s'inscrivent dans des domaines écroulés peulntolces mais dans les secteurs où il y a une forte demande d'information.

Au regard de la sécurité, son rôle s'étend à une participation à l'adaptation des règles de sécurité dans l'entreprise.

Les fonctions de niveau F sont des fonctions des compétences structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de haut niveau qui sont plus complexes que celui du niveau F. Si la nature des travaux est identifiée à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils sont réalisés sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un rôle de gestion sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou à plusieurs projets.

Ce salarié résout des problèmes variés pour lesquels la solution apportée doit être la plus adaptée et tenir compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

Dans son rôle d'encadrement, il agit et doit transmettre ses connaissances.

À ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci est encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les tâches qu'il développe avec des techniciens et exécutifs sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de domaines connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de niveau G peut être promu grade B sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « peser » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de qualification des salariés de niveau G. C'est un niveau novateur créé qui mesure le savoir de la qualification des ETAM.

C'est pourquoi le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de mesurer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Sa grande expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de décisions qui prennent des décisions précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assure une coordination « technique et technique » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des intervenants externes, il conduit des réunions fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances approfondies maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité complexe dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

Présentation de la classification des cadres

La grille des cadres se développe sur 4 niveaux de compétences regroupés en 9 positions :

? les cadres débutants : niveau cadres A ? positions A1 et A2 ;
? les cadres : niveau cadres B ? positions B, B1, B2, B3 et B4 et niveau cadres C ? positions C1 et C2 ; auxquels s'ajoutent les cadres de niveau cadres D.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement, à l'exception de la position B, sont associées deux par deux : un

premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de qualification qui reconnaît l'expérience et la qualification personnelle des salariés.

Cadres débutants

Pour les cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions cadres A1 et A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux tâches de l'entreprise, s'approprie les méthodes et procédures d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur maître, maître 1, le cadre débutant met en œuvre les connaissances acquises.

La position cadres A2 est le niveau d'entrée des jeunes diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2. Elle peut être assimilée à la position de qualification du grade A1.

Le grade A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La notion de qualification apparaît à ce niveau puisque ce grade a des relations de travail avec des intervenants internes et externes.

Le double caractère de cette position fait qu'en matière de technicité soit le grade met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa qualification des tâches de l'entreprise (confirmation de la position cadres A1).

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tant que dans ces deux positions. Cette durée maximale s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

Cadres

Comme pour les ETAM et afin de mieux identifier et valoriser les compétences acquises, la grille des cadres décline deux voies à partir du niveau cadres B qui sont associées avec le niveau cadres C les niveaux « utiles » de classement :

? la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;

? la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Le management des hommes implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le cadre doit notamment former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la prévention à la sécurité.

Le grade B est exercé avec une connaissance approfondie par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit avec l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes tâches que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et prend des décisions dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complexe qu'à la position cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position cadres B associe également les ETAM professionnels qui, nettement grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Le grade B agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions. Autonome, il gère l'organisation habituelle de son travail mais

ne perd que des décisions courantes.

En matière de communication, il utilise des canaux réguliers avec des interlocuteurs internes ou externes, ce qui le différencie des cadres A2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engagent moins.

Doté de ces premiers éléments d'autonomie, ce salarié peut engager l'entreprise par délégation spécifique mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire dans le cadre de façon limitée.

Il possède les compétences personnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience aux niveaux G ou H de la classification EATM ou en tant que cadre A1 ou A2 et/ ou par formation.

Ainsi, dans une logique de « tauglie », les techniques et atouts de maîtrise de position G peuvent être pourvus cadres B sans avoir à valider leur expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le cadre A1 peut être directement classé en position cadre B sans avoir à être au préalable classé à la position cadres A2.

Le cadre ne peut passer plus de 2 ans dans cette position. Cette durée maximale s'apprécie dans la profession et non dans l'entreprise.

Le cadre B1 doit exercer avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assumer la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète et maîtrisée qu'à la position cadres B puisqu'il assume des solutions dans ses fonctions courantes.

Ses fonctions nécessitent qu'il utilise la totalité de ses connaissances.

Le cadre B1 agit dans le cadre de directives générales et non de consignes ou d'instructions. Son expérience lui permet d'être réactif et de s'approprier rapidement tous les aspects de ses missions.

Autonome, il gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il utilise des canaux réguliers avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des cadres B pour lesquels ces relations de travail, si elles sont régulières, l'engagent moins.

Doté de ces éléments d'autonomie, ce salarié engage l'entreprise par délégation mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire dans le cadre de façon limitée.

Il maîtrise les compétences personnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience en tant que cadre B et/ ou par formation.

La position cadres B2 est le niveau de qualification du cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de spécialiste sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Son approche est plus complète qu'en position cadres B1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Les domaines qu'il traite sont plus étendus et couvrent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position cadres B1 mais intervient également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des fonctions et des responsabilités générales qui lui confèrent une plus grande autonomie

qu'à la position cadres B1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et peut intervenir sur des sujets suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui demeure limitée à son propre domaine d'activité.

La position de cadres B2 se situe en position dans les entreprises à structure simple.

À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une expérience et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en position cadres B, B1 et B2) (?) ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Par différence avec le cadre B2, le cadre B3 prend en charge (?) un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position cadres B2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position cadres B2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

Dans son rôle de manager, il peut assumer lui-même directement ou indirectement la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend les décisions (?) découlant de ses missions.

En matière de communication, ses interventions sont plus étendues à ceux du cadre B2 mais il (?) intervient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation est plus étendue que celle du cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activités.

Pour manager la direction plus complète de cet emploi, le cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions.

À partir de la position cadres B3 (?) l'expérience personnelle est particulièrement valorisée.

La position cadres B4 est le niveau de qualification de la position B3 : le cadre B4 intervient avec une dimension supérieure. Ses missions sont plus étendues à celles du cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position cadres B3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

Son approche dans le domaine de la communication est plus étendue et toujours dynamique : il développe et utilise des méthodes fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Il peut engager l'entreprise par une large délégation qui reste toutefois limitée à son domaine d'activité.

Son expertise est plus complète que dans la position cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il agit sur les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres ayant une expérience confirmée.

Le cadre C1 exerce une mission de directeur : il exerce une large mission d'expertise et/ ou une mission de direction ou de

centiupon ou de cotiinroodan des traavux des salariés placés suos son autorité.

En tnat que manager, il vleile à l'évolution (et puls seneeumlt à la formation) de ses collaborateurs. Son apochrpe ceonnre leurs pucroas peeorofsislnns dnas luer ensemble.

Il puet être amené à pirecaiptr à l'élaboration et/ ou à la réalisation des chiox stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon puls ccloeltunpee : il puet créer des méthodes nouvelles.

Il cbunorite à la définition de ses otifjcbes ; parallèlement, il a la responsabilité ttloae des résultats de l'entité ou de la fcontion spécialisée dnou il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation planetemre sur un ou puruiesls oejbts de la goetsin courante.

Il a aqcius ses compétences et son eetrsxpie par son poarucs pesiosnfonerl et sa lraige expérience et il eihncirt tuourojs sa fotoncin par de nauvueox savoir-faire.

La poiotion cedras C1 se tuvore en pairelucir dnas les eptreniesrs à stutrcue simple.

La pioitson craeds C2 pemret l'évolution et la coairnmfoitn des crades C1 : il erexce une moiissn de hutae ersepixte et/ ou diigre une stcuurte complexe.

Sa cooaotibrlln à la définition et/ ou à la réalisation des chiox stratégiques est régulière (elle est puconletle et éventuelle en ptisooin C1). Il établit des soolnitus onelairgis et novatrices.

Le cadre C2 psrpooe ses ofjitbecs et a la ttolae responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très lrgae délégation paermetntt la msie en ?uvre des poiultqjes de l'entreprise.

Il ecirhnt sa ftooncin par de nuuaeovx cmhaps d'intervention, ce qui est puls large que les nauvueox savoir-faire cités en ptioison cadars C1.

Cette piiosotn cnenroce les cderas jaisniutft d'une gnadre expérience professionnelle.

La potsoiin cdaers D est celle des cerads dnou les msisnios ne snot pas définies par la classification.

Annexe VI - Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Après prluesius années d'une cisre anyat dunmeert frappé la psforeison et entraîné la ditopiarsin de puiehrsus danziies de mlrielis d'emplois, les entrsrpees et les salariés du BTP mesurent, mieux que quiconque, ttoue l'ampleur des difficultés générées par une cairosncse et une activité insuffisantes.

Si ceatinrs sectuers cnosasennt aujourd'hui une mrlieliuee conjoncture, piluersus auters snot tuoorjus en difficulté et appréhendent l'avenir aevc bcaouep d'incertitude.

Le reilnsaemetst des pertes d'emplois au paln gaboll du BTP est ielntnctsenombaet un fiat pitsiof qui tadriut cttee amélioration ptlirleae de la siutitaon économique de la pseosrifon mias il ne s'agit pas eoncre de création ntete d'emplois dnas la mersue où ce rndemsrseeet rstea à cnfermior et à se généraliser à tuotes les caomtonseps du BTP.

Ils ctonastnet que, indépendamment du neaviu de l'activité, les fncuauttlois ieetssnacs de celle-ci résultant tnat du cylce des sonaiss et des ctnneitoras spécifiques des chantiers, que des foers et nouvelles egeexicns des ctenils en matière de délais de réalisation et d'intervention, ntnmamoet dnas les activités de maintenance-exploitation et de services, olbenigt à une aoopttdin cnanotste de l'organisation de l'entreprise.

C'est dnas cet emnennorvient que se psoe aujourd'hui la qeiotson de la réduction de la durée du taviarl dnas le BTP.

Soucieux de ne pas ctptomtormee le menvemout de riespre qui paraît se dessiner, les sgietrieaans du présent accord considèrent que la réduction de la durée du tvaaril est pilsobse dès lros qu'elle s'inscrit dnas un pcooesrss d'aménagement de celle-ci sur l'année et qu'elle n'obère pas la compétitivité des entreprises.

En intégrant dès à présent la réduction de la durée légale du taiavrl ramenée à 35 heures, à ctepomr du 1er jeinvar 2000 puor les erepsrnties de puls de 20 salariés et à cetpmor du 1er jveinar 2002 puor les etreesipnrs ouaccnpt jusqu'à 20 salariés, le présent accord tniectp moe du fiat qu'un crtiaen nrmobe de salariés aiepsrnt à teiralavlr monis ou autrement.

En rdannet pilossbe l'aménagement de la durée du tvaaril sur l'année, le présent accord penrd en cmtope la demadne des eeietrnsrps de poiuvor s'organiser dnas un crade puls lgare que la snieame aifn de répondre puls vtie et meux à dganatvae de clients, snas que siot rmeis en cusae le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par siute d'intempéries, régime aeuqul le BTP dereume très attaché.

Ce faisant, il itcnie femtoenrt à un midrnoe rruoecs au tvaaril temporaire, conformément à la volonté celmirnaet exprimée des sriintaeeags de litiemr la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi pnrmenaet dnas les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, prrie aialnurge de luer svirue et de luer développement, dnoc du miteanin et de la création d'emplois, ipqulime également qu'elles soenit en capacité de maîtriser luers coûts et, en particulier, cuex résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dnas le cntxetoe de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998, l'accord entend-il tuot mttre en ?uvre puor qu'une ogitirosaan puls rollatninee du tivaarl apporte, tuot à la fois, des éléments de prrfcamaeoe acucrs et des facultés, élargies, puor cuhacn de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, puor l'encadrement, les pitears sagiertinas anfriamft luer volonté de mettre en ?uvre des doispsoitns adaptées puor que ce pnsereonl bénéficie asusi d'une réduction réelle de son tpmes de travail. En iradstunonit des itonavionns en matière de rémunérations forfaitaires, eels suoahaitnt également que les pvourios pculbis entérinent, au puls tôt, des dpiitsisoons qui pneenrt atce des pdforeons maitntous qui tnfensramt l'exercice des responsabilités des cdears et aegtns de maîtrise.

Le développement du ctopme épargne-temps favorisé par l'accord est une des ttcroaunids concrètes des nuevouax medos de giotsen du tepms de tvaaril et de sa réduction.

L'emploi des jneues et la suoiatitn des salariés les puls âgés snot également des préoccupations pereimoirtinart majeures.

En ce qui coencre les jeunes, un acorcd colncu simultanément à celui-ci se fxie comme obcejitf d'amplifier les efrfots déjà réalisés dnas le BTP en renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de frooitman et d'accès à l'emploi, en purvoanmot la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des meures de fidélisation des jueens salariés qualifiés, en msliibanot les fmcenieantns peislnoonersfs et publics.

En ce qui corcenne les salariés âgés, les sareinitgas du présent acorcd cvenoeinnt de deaednmr à lrues confédérations rcietypeess de procéder au rlemenonelevt de l'accord ieopnroifensrsteln sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté luer carrière poiirsfneosenle en tnat que salariés avnat l'âge légal acteul de la fin de la scolarité

oaoigrbile et tatnasoilt 160 tretsrimés ou puls validés au trite des régimes oaoiibelgtrs de l'assurance veissilele du régime général de sécurité sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dnas cele puls goballe rivaltee à la ltute cotnre le chômage qui cusitnote le puls gyvae défi posé aujourd'hui à nrote société.

Si l'urgence à ctbrmtoae ce fléau ne puet pas friae obeiulr que l'amélioration de l'emploi dépend d'abord et eelsteenismnt du nieavu général de l'activité économique, c'est-à-dire de la caicsonre et de son maintien, et qu'elle résulte concrètement de la décision de cahque entreprise, au rgead de ses beosnis et de ses possibilités, les sitrniaeags du présent acorcd snot caicunvnos que la msie en pacle le puls rdaieempnt plbsoie de noeullvs ornaisoatngis du taavril puls sloepus combinées à la réduction du tmeps de taairvl et préservant la compétitivité des epinesrrtes ne pruroa avoir que des eeffts ptofiiss sur la stautoiin de l'emploi.

Les paeirts sriaetgains considèrent, enfin, que la décision d'entrer dnas le dtossipiif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui cmtporoe des adies financières (volet onefsif et veolt défensif) en crpeoraitnte d'une réduction d'au mnios 10 % de la durée du tvraail iulipmqe une réflexion particulière et aidpfnoope au naeviu de l'entreprise qui ne puet être menée et cloncue que dnas le carde d'un arccod d'entreprise spécifique répondant aux cdnotiios fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les dipoonistsis de cette loi fnerot l'objet, de la prat des fédérations d'employeurs, de laegrs iienttiavis d'information.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le présent acorcd noinatl est alipblpace en Fnrace métropolitaine, Crsoe comprise, à l'exclusion des DOM-TOM.

Pour le bâtiment, aux elerypomus reeavlnr renipceevemtst :
? de la cevnitonon cleovtlce nalitnaoe du 8 octbroe 1990 alcpibplae dnas les enriesrptes visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 sperbetme 1976(1)(c'est-à-dire eeipsrernts oaucnpct jusqu'à 10 salariés) ;
? ou de la cteionvonn clctivloee niltoanae du 8 orctobe 1990 aicppalble dnas les etenpiersrs non visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 stpbereme 1976 (c'est-à-dire eetriperss ocncaput puls de 10 salariés) ;
? et à l'ensemble de luers salariés (ouvriers, ETAM, IAC) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cahmp d'application de ctete coteivnon collective.

Pour les tvuarax publics, à l'ensemble des employeurs, queul qu'en siot l'effectif, et à lreus salariés (ouvriers, ETAM, IAC) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cmahp d'application de la contneoiavn cellocvite ntloainae du 15 décembre 1992.

(1) Aitlcers 1 à 5.

Article - Titre Ier Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

1. Modulation et réduction de la durée aellnune du tvaaril(1)

En alaoictpn de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, la durée du tvraail ecfietf puet farie l'objet au nviau de tuot ou patire de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du cnehtair ou de l'atelier d'une muotliadon sur l'année pnremtatet d'adapter la durée du tvaairl aux viaaoinrts de la cghare de travail.

Cette mtldauooin est assortie, puor les salariés alxeuqus elle s'applique, d'une réduction de luer hiorrae aunel de tarvail effectif, celui-ci ne puant pas excéder 1 645 herues (équivalent à 47 smeienas × 35 heures) puor un salarié à tpmes plien présent sur tuoe la période de 12 mois, non ceimpross les hueers supplémentaires visées au 1er alinéa du trite II du présent accord.

Lorsque la réduction de l'horaire eefcftf de taiarvl est appliquée en réduisant le nobmre de juos travaillés dnas l'année par l'attribution de jorus de rpeos pirs par journée entière, les dates de psrie de ces juos de roeps snot réparties sur l'année en focinotn des saughtios des salariés et des nécessités de fneicnnnomeott de l'entreprise.

Les salariés aorunt le cihox de la psire de 5 de ces jours, siot l'équivalent d'une 6e smaeine de congés, snas pvoovir les acelcr aux congés payés légaux.

2. Période et hariore meoynde modulation

De façon à cnpmsoeer les hesauss et les baesiss d'activité, l'horaire headmobdire de tvaairl des salariés puet viearr atuoor de l'horaire myoen hmdadeiraobe de 35 heures, dnas le cdrae d'une période de 12 mios consécutifs, de tllee srtoe que les hueers effectuées au-delà et en deçà de cet haorire meyon se cnpmoeest arithmétiquement.

3. Msie en ?uvre

La msie en ?uvre de la mauiodlotn instituée par le présent acorcd niatoanl diot fraie l'objet d'une négociation aevc les délégués syudacinx en vue d'aboutir à un arccod dnas les etreesnips ou établissements où eeixstnt des délégués syndicaux.

Lorsque, dnas ces eeerisnptrs ou établissements, la négociation engagée en altoicppian de l'alinéa ci-dessus n'a pas aubtoi à la ccoouisln d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en plcae de la mdtouaoin dnas les codiinnots définies par le présent aocrcd national, après cttaonsoluin du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les eirntesrpes ou établissements qui n'ont pas de délégués sincludayx mias où enstexit un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, ctete msie en ?uvre est subordonnée à la cooltnsaitun préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette cltaioinsoun a puor oebjt d'informer les représentants du pnosnreel sur les rnaoiss économiques et sieloacs miovtnat le rucros à ce mdoe d'organisation du tvraail et de rcluieielr luer aivs motivé sur le pnirpcie de sa msie en ?uvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur ciuqmuonne aux représentants du preosennl les rstneeeenimsgs conncaenrt :
? les rnoiaass économiques et scoailes jaitfsniut le ruorces à la muiladootn ;
? le ponsnreel concerné par la molduoatin ;
? la période de motliadon et la paorgtmaoimrn icdaiivnte ;
? la nelvolue oastiriongan du tarvail et ses conséquences sur les citooinnds de travial ;
? les modalités de la psrie des juors de roeps dus au trtie de la réduction du tepms de tvaairl ;
? une évaluation chiffrée des pctseevipers de l'emploi, nmnametot en matière d'embauche des jeunes.

Dans les enresterpis ou établissements non dotés de représentants du personnel, la msie en ?uvre de la moolatdiun instituée par le présent arccod ntiaaonl diot fiare l'objet d'une irfmoinaotn préalable des salariés concernés.

4. Pomgtroaramin indicative

La modoulitan est établie après cusnotoatlin du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sleon une pmariootamgrn ivatdnciie communiquée aux salariés concernés, anavt le début de cqahue période de modulation. Cttee cnuatlisotn des représentants du

pernoesl a leiu au monis 15 juuos aanvt le début de l'tidae période.

Cette poaaargmmirtn puet être révisée en cruos de période suos réserve que les salariés concernés soenit prévenus du chaengnemt d'horaire au miumin 5 juuos caernadiels à l'avance, suaf ctiaorettns ou cnctnaïroses particulières afcftnaet de manière non prévisible le ftoencmient de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du pennoresl dnas les eetprnreiss ou établissements qui en snot dotés, sroent informés de ce ou de ces cnmetnehgas d'horaire et des rinasos qui l'ont ou les ont justifiés.

5. Lemtiis de la miduoaltn et répartition des horaires

Pour la msie en ?uvre de la moolidtuandnas le cdrae du présent accord, snot applicables, suaf dérogation de l'inspecteur du travail, les ltimeis ci-après :

? durée maaixlme journalière : 10 heures. Elle puet être augmentée de 2 heures, en fctnooin des nécessités, puor les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de seeirvcs snas que ce dépassement pssiue excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée mimainle journalière ;

? durée mlximaae du tarvial au cruos d'une même siename : 46 heures. Il n'existe pas de durée mlimiane hiaamdbroede ;

? durée mynneoe hoedamiarbde du tvarail calculée sur une période qucluneoqe de 12 smeeians consécutives : 45 heuers ;

? durée mnyonee hdredabmiaie du travail, calculée sur le sesretme cvuil : 43 heures.

Pour l'application du présent aroccd national, le nborme de juuos de tviaral par sienmae cvliie peut, dnas le cadre de la moluoitdan des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorqsue les ctonniidos d'exécution du taivral liées à la mautilodon le nécessitent.

6. Qualification des heerus effectuées pednant la période de miuotdoaln au-delà de la durée hdiaermbadoe légale(2)

Ces hurees modulées ne snot pas considérées cmome des heuers supplémentaires. Eells ne s'imputent pas sur le enginotnt d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du ttire II du présent accord. Elles ne dnnonet pas leiu aux mtaoiajrons prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du tariavl ni au reops coumntapseeer prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

7. Qualification des hueers excédant la durée anelunle de tarvial effectif(3)

S'il apparaît, à la fin de la période de muodliaotn de 12 mois, que la durée aulnnele de 1 645 hereus de tvraail efeiftcf a été dépassée, les hreeus excédentaires ouvrent dirot à une mitroaaajon de siaalre ou à un reops de rceeeamlampnt calculés conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du cdoe du travail, dnas les cnnoidiots fixées aux six piemres alinéas de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Ces hreues excédentaires s'imputent sur le cnonntiget auenll d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du ttire II du présent accord, suaf si luer pniaemet est remplacé par un repos équivalent.

8. Rémunération mensuelle

Les esripnretes gniaensastt aux salariés concernés par la mtiaoudlon instituée par le présent acrcod naoinatl un ligsase de luer rémunération mlneusele sur ttoue la période de moiultdoan indépendant de l'horaire réellement accompli. La rémunération mnuseelle lissée sur la bsae de l'horaire moeyn de 35 heeurs ne puet être inférieure au sialare burt menusel de bsae cdseponnorrat à un harroie hdbamareidoe de 39 hreues ou à l'horaire haedaorbmdie inférieur eveteemficnft pratiqué.

Toute période d'absence srea déduite de la rémunération mlnlseeue lissée.

Si l'absence dnone leiu à imotenasndiin par l'employeur, cette itmneioaidn srea calculée sur la bsae de la rémunération muesenlle lissée.

La rémunération des noeuvaux embauchés ne puet être inférieure aux saierlas mnimaïux cnlïvnneoeotns mnuseles en

viueugr à la dtae de l'embauche.

9. Pmire de vacances

Le miumnim de 1 675 hreeus travaillées au corus de l'année de référence puor le vemrenest de la pimre de vacances, conformément à l'article 5.25 des ctenoovnins civetolecls nlieanatos du 8 oorbcte 1990 crnoacent les oruievr employés par les eseiptenrrs du bâtiment, est abaissé à 1 503 heures.

10. Siatiotun des salariés n'ayant pas alcmpeci toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas amcclopi la totalité de la période de modulation, en fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cruos de période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tpmes réel de tavairl au cruos de sa période de travail, par rrpooat à l'horaire moyen haaderbiomde de référence.

Toutefois, si le conatrt de traival est rpmou puor un moïtf ature que la ftaue grave, la fuate lduore ou la démission, le salarié cresnvoera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rpaorpt à son tpmes de tariavl réel.

Le culacl de l'indemnité de lemnenicceit et de l'indemnité de départ en rtiearte se fiat sur la bsae de la rémunération lissée.

11. Tunee des cpemots de miauodotln et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tinet à doitisipson des salariés concernés toetus iminonrfoats se rrpooat à l'évolution de luer cptome iudednviil de modulation. Un duoncmet jniot à luer butllein de srialae rplepale le ttoal des heeurs de tvaairl efftfcief réalisées dpueis le début de la mtlouaiodn au raregd de la rémunération musleenle régularisée.

Sauf en cas de départ du salarié olbainegt à une régularisation immédiate, le cmopte de moutalodin de cquahe salarié est obgernoimeliatt arrêté à l'issue de la période de modulation.

12. Chômage partiel

L'appréciation des hereus de chômage pateirl se fiat en cours de moioldoautn par rrpooat à l'horaire modulé résultant de la programmation.

13. Dniosostiips annulées

Sont annulées les ditinioopsss svieutans :
? ciootevnnn ccleitlove des overuris du bâtiment, alricite III. 26 ;
? ctonioevn ceoictvllle des EATM du bâtiment, atlcricie 30. e ;
? cotnvienn ctvoctlilee des oïrvvues des taavrx publics, acltricie 3.24 ;
? ceoivtnonn ccliloevte des EATM des tuavrx publics, arcitile 30. L ;
? aodccrs du 25 février 1982 du bâtiment et des tuaarvx publics, alrticie 21.

Ces dspintisoois snot remplacées par les dossoipniits cootaspnrdeerns prévues ci-dessus par le présent accord.

(1) *Le pinot 1 du trite I de l'annexe VI est étendu suos réserve : -que la référence à l'article L. 212-2-1 siot endentue cmme étant la référence aux arictles L. 3121-41 et suivtnas du cdoe du tarvial ; -que la durée aelnunle de référence au-delà de laluegle les hueres effectuées snot des hereus supplémentaires siot de 1 607 heeurs et non 1 645 heures, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)*

(2) *Le pnoit 6 du titre I de l'annexe VI est étendu suos réserve : -que la référence à l'article L. 212-5 siot etunnede cmome étant la référence aux atreilcs L. 3121-27 et sitaunvs du cdoe du tiavral ; -que les treems : « repos cpsmeotnaeur prévu à l'article L. 212-5-1 » sneiot edtnenus cmome ctornnoedsaprs au dsiiptpsiof de la cirpatrnooe orotaiglibe en repos prévu aux aclriets L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)*

(3) Le pinot 7 du titre I de l'annexe VI est étendu sous réserve :
- que la durée annuelle de référence au-delà de laquelle les heures effectuées sont des heures supplémentaires soit de 1 607 heures et non 1 645 heures, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail ;
- que la référence à l'article L. 212-2-1 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-41 du code du travail ;
- que la référence aux six paragraphes alinéas de l'article L. 212-5 soit entendue comme étant la référence aux articles L. 3121-33, L. 3121-36 et L. 3121-37 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article - Titre II Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 145 heures par an et par salarié.

Il est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. L'utilisation de cette faculté de majoration du contingent d'heures supplémentaires est subordonnée à la mise en œuvre de la procédure prévue au paragraphe 3 du titre Ier du présent accord.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accumulées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, astors des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et carrondons sur un nombre d'heures supplémentaires admissibles au cours de chacune des semaines pises en compte dans la période de paie.

Les heures supplémentaires ouvrent également droit au repos cumulé conformément aux dispositions légales.

Sont annulées les dispositions suivantes :
? mention des articles des règlements du bâtiment, article III.13 ;
? mention des articles des EATM du bâtiment, article 29.B ;
? mention des articles des règlements des travaux publics, article 3.5 ;
? mention des articles des EATM des travaux publics, article 29.D ;
? accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 10.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions ci-dessus par le présent accord.

Article - Titre III Dispositions relatives à l'encadrement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Considérant qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés du BTP (comme des agents professionnels), le temps de travail ne peut être interrompu dans des horaires cutonnés et contrôlés par l'employeur ;

Considérant les possibilités offertes par les moyens

modernes, qui font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle ;

Considérant que cette évolution nécessite les adaptations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnes doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui concerne que le calcul en heures,

1. (1) Les personnels d'encadrement assurent une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour permettre la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos habituel de travail, aux congés payés et au 1er Mai).

Le contrat de travail ou son avenant constitue la convention de travail spécifique instituée par le présent accord, qui définit l'ensemble de l'accord expressément du salarié, définit la fonction qui constitue l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante d'un mois sur l'autre.

Cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des IAC classés au moins en position B, 2e échelon, catégorie 1, en application de la convention collective du 30 avril 1951 et dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail prévoit de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sous référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux et conventionnels, ouverture d'un compte épargne-temps ou tout autre avantage défini hors d'un échange de travail avec l'employeur).

Les personnels d'encadrement de cette première catégorie ont la possibilité de demander à leur employeur de passer dans l'une des deux autres catégories mentionnées ci-après.

2. Sur proposition de leur employeur, les salariés IAC ou EATM ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique, peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la convention collective du 30 avril 1951 concernent les IAC du BTP ou les salariés EATM classés au moins en position VI en application de la convention collective relative aux EATM des travaux publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective relative aux EATM du bâtiment du 29 mai 1958.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel d'encadrement relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 9 semaines ou 45 jours de congés et jours de repos (soit 5 semaines de congés payés et 4 semaines de repos) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés à l'exception du 1er Mai.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :
? une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;

? la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ;
? ou tout autre avantage convnu avec l'employeur.

L'accord du salarié est requis pour la modification de son contrat de travail ; à défaut, il relève de la catégorie ci-après.

3. Les IAC et les EATM qui ne relèveront pas des dispositions des points 1 ou 2 ci-dessus bénéficieront du bénéfice des dispositions des conventions collectives nationales des IAC des travaux publics du 31 août 1955 et des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ainsi que les EATM des travaux publics du 21 juillet 1965 et des EATM du bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dispositions du présent accord.

(1) Le point 1 du titre III de l'annexe VI est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3111-2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 31 janvier 2012, n° 10-24.412) en application des dispositions relatives au bénéfice des règles relatives à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, aux repos quotidiens et hebdomadaires et aux jours fériés, prévues aux titres II et III du livre 1er de la troisième partie du code du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article - Titre IV Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les dispositions s'appliquent sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

1. Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements ou des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existe un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

2. Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est adressée par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un compte et son attribution sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps. Le contenu des éléments à affecter au compte épargne-temps est

fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document écrit chaque année au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

3. Alimentation du compte (1)

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou une partie des éléments mentionnés ci-après.

a) Report de droit à repos
? report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une future année de l'entreprise pour congés payés.
Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dans les limites légales ;
? jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail ;
? repos compensatoires légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail ;
? repos compensatoires cumulés ;
? autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps s'effectue par accord d'entreprise ou d'établissement.

b) Croisement en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants
? compléments de salaire de base quels qu'en soient la nature et la périodicité ;
? primes d'intéressement ;
? autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps s'effectue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

4. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour utiliser les congés désignés ci-après :

a) Congés légaux

? congé annuel d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;
? congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
? congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, L. 122-32-13 et L. 122-32-28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour congé parental

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cas de carrière pour bénéficier en tout ou partie des congés pour congé parental pluriannuel d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande ;
? soit qu'il accepte la demande ;
? soit qu'il la refuse par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut

alors être refusée.

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

c) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

5. Sautition du salarié pendant le congé

a) Indemnité du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnité calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de postes capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise.

b) Salaire du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

c) Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent au titre de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cassation et transposition du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des créances salariales et professionnelles acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures imputées au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité correspondant au compte épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de rupture grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des deux parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, majorée de la somme de postes capitalisés, moins la déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés au paragraphe 3 ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces droits à repos seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

(1) L'article 3 du titre IV de l'annexe VI est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3151-2 du code du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article - Titre V Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Dépôt

Le présent accord a été déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et L. 133-2 du code du travail.

Date d'effet

Le présent accord est en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les établissements appartenant au secteur de l'industrie et du bâtiment et des entreprises publiques qui seraient concernées.

Des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de rupture de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les parties se réuniront immédiatement en vue de définir les conséquences de la situation créée.

Bilan

Les dispositions du présent accord non applicables au jour de son entrée en vigueur à un moment de son application et se réuniront à cette occasion dans le cadre d'un dialogue social mis en place à cet effet et composé de deux représentants par entreprise de salariés et de deux représentants des employeurs, pour en définir les modalités et procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

Article - Annexe VII - Prestations applicables au 1er janvier 2004

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Prestations applicables au 1er janvier 2004

Les dispositions applicables au 1er janvier 2004 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des entreprises sont en référence.

Se représente le salaire brut dans la limite de 4 fois le montant de la sécurité sociale. Sous les garanties, il s'agit du salaire brut des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

Capital décès aux ayants droit

Décès toutes causes

Cadre célibataire, veuf ou divorcé	200 % S
Cadre marié	250 % S

Majoration par enfant à charge	40 % S
Majoration par enfant à charge du 3e enfant	60 % S

Décès accidentel

Prestation supplémentaire	100 % S
---------------------------	---------

Décès accidentel du travail ou maladie professionnelle

Prestation supplémentaire	300 % S
---------------------------	---------

Décès simultané ou postérieur du conjoint d'un cadre décédé (sous conditions détaillées dans le règlement de BTP-Prévoyance)

Prestation supplémentaire	Doublement du capital « décès tués causes »
---------------------------	--

Rente éducation

Par enfant à charge	7 % TA + 9 % TB
---------------------	-----------------

Si orphelin de père et de mère	Doublement de la rente
--------------------------------	------------------------

Rente invalidité (y compris rente sécurité sociale)

Hors accident du travail et maladie professionnelle

Catégorie 1	60 % de l'indemnisation catégorie 2
Catégorie 2	Base : 65 % de S.
	Majoration / enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la sécurité sociale.
Catégorie 3	100 % de S

Accident du travail et maladie professionnelle

Accident du travail et maladie professionnelle

Taux invalidité sécurité sociale < 66 % : $1,5 \times T \times$ indemnité de la catégorie 2.

100 % de S.

Taux invalidité sécurité sociale ≥ 66 % : 100 % de S.

Chirurgie

Remboursement complémentaire à la sécurité sociale dans la limite de 100 % des frais réels engagés.

Indemnités journalières > 90 jours (y compris indemnités de la sécurité sociale)

Hors accident du travail et maladie professionnelle

Naissance d'un enfant

Base : 65 % de S.

Majoration / enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la sécurité sociale.

Allocation équivalente à 3,2 % du plafond sécurité sociale.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n° 1 du 5 septembre 2017 relatif à la classification des cadres annexe I

Signataires	
Patrons signataires	FNTF FNNSCOP
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC CFDT circtncuuson bois CFE-CGC BTP FG FO construction

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans l'annexe V de la ctovinneon clvoeiclte nlaniatoe des crades des traavux pilbucs du 20 nombreve 2015 la référence aux diplômes est modifiée cmome siut :

? le tmere « maîtrise » est remplacé par « mtaesr 1 » et les termes « DSES » et « DEA » par « mtsear 2 ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'annexe 1 de l'annexe V de la cneinovotn cletivloce nanoitale des cdaers des tarvaux pbiculs du 20 nerbomve 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe I du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'annexe II de l'annexe V de la citoovnnen coeciltvle naoantlie des cedras des trvaux pilubcs du 20 nevbomre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe II du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le pniot de départ du nievau du miunmm de la pioositn B, aanvt la négociation des minmia cardes puor 2018, est équidistant ente les poiositns A2 et B1.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est prévu que les cderas neiyav A aaynt une ancienneté dnas la profoseisn (1) anavt le 31 décembre 2017 :

? de 36 mios pnsaset en pooitn B1 ;
? entre 24 et monis de 36 mios pnesast en B et ne peevunt rseter puls de 1 an dnas ctete pioioistn ;
? de mnois de 24 mios se voenit apequilt le régime mis en palce par le présent avenant.

(1) On ennted par « Psosfireon » totues les erepnisrtes aqpnpluiat la ctenonivon clceoitvle nltinoaae des craeds de taavrx publics.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aennavt erentra en vugieur le 1er jievnar 2018.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute oosiangtirn sicdlayne non satgrniaie du présent aevannt purora y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aennvat cpreannomt le tabaelu et le gidue de présentation (annexes I et II) srea déposé auprès de la dceiitron générale du taivral et au secrétariat-greffe du cesniol des prud'hommes de Paris, en atlcpoiipan des arciltes L. 2231-2 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les pieatrs siraietangs dnedonarmet l'extension du présent accrd conformément aux diosoptiisns des aertlcis L. 2261-19 et suatinvs du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à luer egmnaeget lros de la négociation des mnimia des creads puor 2017 et en aiaptloicn de l'article L. 2241-7 du cdoe du travail, les peintraraes siucaox ont oreut une négociation aaynt puor oifbcjtes de créer un échelon intermédiaire etrne les pisintoos A2 et B1 dnas la cfaisticsaioln des cerads et des règles adaptées à cttee nvuleloe situation, anavt la praciohne négociation sur les mminia careds puor 2018.

Une piitsoon « B » est créée aifn de reilpmr un tirple ojcitbef : ne pas mdiiofeir le nveiau A spécifique d'entrée puor les jneeus diplômés, petmrerte un échelon intermédiaire puor les EATM pomrus cadres et feraiosvr l'évolution du nviaeu B1.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe 1

(Tableau non reproduit, caoutblsnlé en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ribquure BO Cotionvnen collective.)

Annexe 2

Classifications ETAM. ? Cadres. ? Giude de présentation

Présentation générale

Les ciaiatfonsliscs des EATM et des credas répondent à 3 otebjcifs partagés par tuos :

? areittr les jeenus et les fidéliser ;
? rveelraisor l'image de nos métiers ;
? rvenlueoer et faivsreor la mobilité pfnoersiellsonne à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit dnoc de décrire les eiompls de nos posoifsners en tneat copmte de luer état acutel (plus grndae technicité, diversité des compétences ?) et de lreus développements prbboales (car on écrit puor lmpoetngs et le système diot pvouoir évoluer).

Il s'agit assui de foasevirr l'évolution des puorcars pfionnlersess dnas les tarvaux publics.

Pour rpleimr ces objectifs, les ptrejos de coiificasantsls mettent en ?uvre devris moyens.

Critères classants

Ces critères reprennent des caractéristiques de l'activité : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En regardant les critères à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux identifier leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de laisser tous les postes existants, ce qui s'explique par le fait que certains sont devenus obsolètes, comme le sont les filières concernées par l'actuelle classification des ETAM. Les critères permettent donc d'inscrire les caractéristiques dans la durée.

Ces critères qui ne créent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :

? le contenu de l'activité ? la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ? ;
? la technicité, l'expertise : de quels connaissances techniques a-t-il besoin ? ;
? les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport aux classifications actuelles, les définitions des emplois ont été élargies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

Dans le critère contenu de l'activité ? Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.

À partir des notions de maîtrise, il est tenu compte de la transversalité des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « connaissances », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la grille cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes ?

Autre exemple : dans le critère autonomie ? initiative ? capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions permettent à ce titre d'identifier les compétences à mettre en œuvre à leur niveau des démarches Compétences.

Enfin, pour identifier la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères de façon progressive à chaque niveau de classement sur la base des deux grilles de classifications.

Nombre de positions et de niveaux de classement

La grille EATM se développe sur 8 niveaux de classement ? 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des cadres, sur 4 niveaux regroupant 9 positions (compte non tenu de la position D qui regroupe les cadres dont les missions ne sont pas définies).

Cette hiérarchie du nombre de possibilités de classement constitue un élément de valorisation des ETAM.

Dans la grille cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées, à l'exception de la position B, deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de qualification qui reconnaît l'expérience et la qualification personnelle acquises par les salariés.

Il en est de même dans la grille EATM surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D correspond au niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F correspond au niveau E et le niveau H correspond au niveau G.

Les nouveaux et anciens de l'entreprise qui sont concernés des

possibilités de promotion à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la preuve : à ce niveau, le contenu d'activité est défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de mieux saisir la différence entre la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de deux types d'emplois

La grille EATM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

? la voie des techniciens jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise (on parle de connaissance et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille cadres dans laquelle egalement :

? la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
? la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille existante dont le niveau IV correspond à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

Accueil des jeunes diplômés

Tout en favorisant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dans l'entreprise leur propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent. Deux dispositifs ont été prévus :

Pour les ETAM, lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'il met en œuvre.

Ce mécanisme est associé d'une période d'accueil et d'intégration dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Au terme de cette période, un entretien de bilan est tenu au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance, la durée de cette période peut être réduite de moitié. Elle peut même être supprimée si le jeune a obtenu son diplôme dans l'entreprise ou a été recruté par alternance.

Ce mécanisme favorise l'acquisition par les jeunes d'une première expérience, la formation ayant été effectuée à l'initiative du salarié.

Pour les cadres, 2 niveaux spécifiques d'entrée dans les professions pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions cadres A1 et cadres A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position cadres A2 est conçue comme étant le niveau de qualification du cadre A1. Il est assis le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2 ?

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tant que dans ces deux positions. Cette durée maximale s'apprécie dans les professions et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

Évolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

? un dispositif « ciqusale » de pourtour en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une priorité ou d'un niveau supérieur ;

? un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institué pour les EATM et les cadres d'un individu, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quels sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille EATM vers la grille cadres.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes antérieurs mis en œuvre dans l'emploi.

Cette évolution vers la catégorie cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet entretien a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil et d'intégration pour les EATM et d'un entretien d'appréciation pour l'ensemble des EATM et des cadres répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés dans les services publics, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation de la classification ETAM

La grille EATM se développe sur 8 niveaux de classement :

? 4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;

? 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

Employés

Le niveau A est un niveau de simple exécution : les travaux sont simples et répétitifs ; ces travaux nécessitent un apprentissage de courte durée. Il peut s'agir également de travaux d'aide. L'employé est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en suivant les consignes précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives élémentaires. Il doit respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne demande aucune connaissance spécifique ni formation valide mais une initiation préalable ou une aide préalable.

Le niveau B comprend des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'ETAM de niveau B assiste un EATM de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur les choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont pas qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau où est requise une première qualification. L'intéressé a acquis ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la formation : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des titulaires de diplômes de niveau CAP, BEP.

Le niveau B permet de valoriser l'expérience des salariés de niveau A.

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais, à ce stade,

les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à admettre sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Ouvre la part d'initiative visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau associe les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le niveau de compétence des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont plus complexes que ceux du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de compétence requiert une technicité confirmée. Il permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

Techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la classification des EATM comprend deux niveaux :

? la voie des techniciens jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

Le niveau E constitue le premier niveau de cette catégorie. Pour marquer la différence avec les cadres, les fonctionnaires de maîtrise sont identifiés par le terme « cadre ».

Les fonctionnaires de techniciens s'inscrivent dans de grandes catégories : exécution, contrôle, organisation, études ?

À ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et techniques établies. Il peut prendre des initiatives : cette notion attachée aux fonctionnaires d'encadrement du niveau D.

Le cadre de ses actions, toujours déterminé par des instructions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activité bien défini.

Le salarié de niveau E doit avoir pris une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de compétences élargies les intervenants occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité. C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des ouvriers du bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des ouvriers de travaux publics. Le niveau E associe également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : viennent s'y ajouter des travaux de gestion et d'action managériale ?

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des tâches plus complexes qu'au niveau E, ce qui valorise et

reconnait l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctionnaires de maîtrise connaissent un ensemble de salariés affectés à un projet, notamment qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus sont plus nombreux de la part du salarié de niveau F le cihox de la suite la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié doit agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié tire ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise.

Son rôle d'animation est nettement affirmé : l'agent de maîtrise est dans la plénitude de sa fonction. Il en est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de compétence du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations équilibrées et constructives dans lesquelles il s'agit de faire passer l'information.

Au regard de la sécurité, son rôle s'étend à une participation à l'adaptation des règles de sécurité dans l'entreprise.

Les fonctions de niveau F sont structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande ampleur que celui du niveau F. Si la nature des travaux est inégalement effectués par le technicien de niveau F, ils portent sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets.

Ce salarié résout des problèmes variés pour lesquels la solution apportée doit être la plus adaptée et tenir compte des données et caractéristiques d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

Dans son rôle d'encadrement, il agit et doit transmettre ses connaissances.

À ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci reste encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de domaines connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de niveau G peut être promu carte B sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de compétence des salariés de niveau G. C'est un niveau nouveau créé qui marque le sommet de la hiérarchie des ETAM.

C'est pourquoi le niveau d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Sa grande expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de décisions qui sont précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assume une responsabilité « majeure et directe » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations

fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances approfondies de sa spécialité et il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité avancée dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

Présentation de la classification des cadres

La grille des cadres se développe sur 4 niveaux de classement : 9 positions :

? les cadres débutants : niveau cadres A ? positions A1 et A2 ;
? les cadres : niveau cadres B ? positions B, B1, B2, B3 et B4 et niveau cadres C ? positions C1 et C2 ; auxquels s'ajoutent les cadres de niveau cadres D.

Dans la grille des cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement, à l'exception de la position B, sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de qualification qui reconnaît l'expérience et la qualification professionnelle des salariés.

Cadres débutants

Pour les cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions cadres A1 et A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et procédures d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur maître, maître 1, le cadre débutant met en œuvre les connaissances acquises.

La position cadres A2 est le niveau d'entrée des jeunes diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau master 2 ? Elle peut être aussi la position de promotion du cadre A1.

Le cadre A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La position de promotion apparaît à ce niveau puisque ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

Le double caractère de cette position fait qu'en matière de technicité soit le cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa qualification professionnelle des techniques de l'entreprise (confirmation de la position cadres A1).

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tant que dans ces deux positions. Cette durée maximale s'apprécie dans la perspective et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille des cadres.

Cadres

Comme pour les ETAM et afin de mieux identifier et valoir les compétences acquises, la grille des cadres décline deux voies à partir du niveau cadres B qui constitue avec le niveau cadres C les niveaux « utiles » de classement :

? la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
? la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Le mernaengat des hmoes iliqupe direction, animation, cnaodoiortn de l'activité des salariés placés suos sa responsabilité que le carde diot nmneaotmt former, informer, apprécier, fiare progresser, farie adhérer et pteciairpr à l'action cmnuoe de l'entreprise en intégrant la dsneoimin prévention à la sécurité.

Le carde B siot eceyre aevc une cnnsocsaiane outenbe par l'expérience une fooncint technique, administrative, cmoicmraele ou d'études, siot amuse l'encadrement d'une équipe ou d'un gupore de salariés affecté aux mêmes tvaarux ou pojert que lui.

Ce n'est puls désormais un débutant puisqu'il pnred en crhage des problèmes variés et posopre des suoltnois dnas ses foictonns courantes. Son aprcohpe est puls complète qu'à la poioitsn cerads A2 puisqu'il ne se limtie puls à la résolution de problèmes courants. La pooiistn cdraes B alciucele également les EATM pomurs caerds qui, nneommatt grâce à luer expérience, peenuvt rpelimir ces critères.

Le carde B aigt dnas le crdae de dievetrics générales. Par différence aevc les ETAM, on prlae de directives, par nautre puls larges, et non de consinegs ou d'instructions.

Autonome, il gère l'organisation hbltiaelue de son tiavarl mias ne pnerd que des décisions courantes.

En matière de communication, il asurse des rnotails régulières aevc des iltnertcureux inreents ou externes, ce qui le différencie des cedars A2 puor llueesqs ces ronieltas de tvairal snot par ntaure puls pltuloceens et l'engagent moins.

Doté de ces prrmiees éléments d'autonomie, ce salarié puet eneaggr l'entreprise par délégation spécifique mias dnas le crade des deritcveis reçues, c'est-à-dire là eornc de façon limitée.

Il possède les compétences ploirofselenenss reqsueis puor l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a auqiescs par expérience aux nvaiueux G ou H de la cifasicsitaoln EATM ou en tnat que carde A1 ou A2 et/ ou par formation.

Ainsi, dnas une loquige de « tigulae », les tenehcciins et anetgs de maîtrise de pstiooin G pneveut être promus cdraes B snas avoir à vliaedr luer expérience en tnat qu'ETAM de niaveu H, c'est-à-dire snas avoir à « pssear » nécessairement par le naievu H de la grille ETAM. De même, suos réserve de ses compétences, aptetiuds et capacités, le cdrae A1 puet être derciemtent classé en pooiistn cdrae B snas avoir à être au préalable classé à la ptioosin cdraes A2.

Le crdae ne puet passer puls de 2 ans dnas cette position. Cttee durée mxaimum s'apprécie dnas la pesfrsooin et non dnas l'entreprise.

Le crdae B1 siot erxcee aevc maîtrise une ftoniocn technique, administrative, cearoimmcle ou d'études, siot amusse la ditrcioien et la ctioiaonrdon (management) d'un gporue de salariés affecté au même peorjt que lui.

Il pnred en cagrhe des problèmes variés Son acrhppoe est puls complète et maîtrisée qu'à la poioitsn cdraes B puisqu'il aptopre des suonoltis dnas ses fconiotns courantes.

Ses fontocnis nécessitent qu'il asusre la tsmnsirioasn de ses connaissances.

Le cdrae B1 aigt dnas le cdrae de divirteecs générales et non de conigenss ou d'instructions. Son expérience lui pmeret d'être réactif et de s'approprier rdanepmeit tuos les apcstes de ses missions.

Autonome, il gère l'organisation de son traiavl mias la psire de décisions itroptmanes reenvit à sa hiérarchie. Son atoouinme est dnoc encadrée.

En matière de communication, il arssue des rontiales seiuviss aevc des irnceettruouls variés, ienetrns ou externes, ce qui le différencie des crades B puor llueqess ces renliotas de travail, si elels snot régulières, l'engagent moins.

Doté de ces éléments d'autonomie, ce salarié eagnge l'entreprise par délégation mias dnas le cdrae des dctvereiis reçues, c'est-à-dire là ernoce de façon limitée.

Il maîtrise les compétences prnloofeeelinss reeiquss puor

l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a aqiescs par expérience en tnat que cdare B et/ ou par formation.

La pitoiosn cdaers B2 est le nevaiu de coorifanmtin du cdare B1. Ses fionocnts d'expert ou de maganer snot de même naurte qu'en poiotisn B1 mias les problèmes qu'il pnred en crhgae snot de ntraue complexe.

Son aochrppoe est puls complète qu'en pisioton crdeas B1 puisqu'il tient cmote des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, crmieuoacmx et d'organisation du travail. Son expérience lui peermt d'aborder ses foinntocs aevc puls de hauteur.

Les sooinluts qu'il aportpe snot neleolvus et cecnrnoent piesrluus domaines. En tnat que manager, il ne se litmie puls à tmatrnsetre ses cocseaannissn cmnoe à la poistoin crdeas B1 mias vliele également à la fratmoion de ses collaborateurs.

Le carde de son elmpoi est défini par des obfecjtis et des iaioitncndis générales qui tneiarusdt une puls grdane aotmoiuone qu'à la poitosin ceards B1. Il pnred les mrueses nécessaires à luer réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et puls sneleuumt de reitonals suivies. Il eagnge d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui dereume limitée à son proppe dinamoe d'activité.

La piositon de crdaes B2 se tuovre en petiruacilr dnas les ensrrpeties à stutrucre simple.

À prtair de la psioiton B3, le crdae fnarciht une nullvoee étape : il ariuqeqt une dnmeiosin et une aipdtlume supplémentaires. Cette potsoiin cpresoonrd à des misniooss globales.

Ainsi dnas le crdae de foncontis de dteioicrn de travaux, de deiotcirn d'études, d'organisation et de vente, il ercxee une ou puersulis mssoiins d'expertise (et non puls une fiononcn cmnoe en piotosins crades B, B1 et B2) (?) ou de menamagnet des salariés placés suos son autorité ou les duex à la fois.

Par différence aevc le crdae B2, le crdae B3 prend en chagre (?) un ou puruselis projets. Son archppoe est à cet égard puls complète puisqu'elle ccnreoe des prejtos et puls sueneelmt des problèmes, comme en pisiootn cerads B2.

Sa créativité est dgnaavate sollicitée et puls galbloe qu'à la ptsiooin cderas B2 : il puet définir (et non seemelnut proposer) des siluootns gellboas (et non pas seulnmeet puilusres domaines).

Dans son rôle de manager, il puet aessurr lui-même dmecniteert ou vleielr à la foariotmn de ses collaborateurs.

Le cdrae de son aitcon est indiqué par des otoeitarinns et des objectifs, puor la réalisation desulqes il prend les décisions (?) découlant de ses missions.

En matière de communication, ses itoueeecnltrrus snot iueneiqtds à cuex du cdare B2 mias il (?) eeintrtnet aevc eux des rletaonis régulières. Il puet d'ailleurs les civnncarcoe et les friae adhérer à un perojt : apparait à ce stdae la notion de « tiarval en réseau ».

Sa délégation itunideqe à cllee du crade B2 dmueere limitée à son dominae d'activités.

Pour mrqaeur la dnosiemn puls complète de cet emploi, le cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui patmrntet d'exercer penmneleit ses missions.

À paitr de la poitosin cderas B3 (?) l'expérience pesslfonielrone acqsue est particulièrement valorisée.

La pistoion caerds B4 est le niaveu de crfminooaitn de la pooiistn B3 : le cadre B4 ieenrvitnt dnoc aevc une diinsmoen supérieure. Ses minossis snot ieeutdnqis à celles du cadre B3 mias il drgiiie et prend en carhge dnas un cadre galbol des prjotes pluridisciplinaires.

Par différence aevc la piotosn caerds B3, il ne se litmie puls à roevcir des ottioenarns ; il ptiicapre également à la définition de ses obcfijets dnoc il asmsue la réalisation puor les potrjes dnoc il a la charge.

Son accroissement dans le domaine de la coopération est plus évident et toujours dynamique : il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il s'agit d'acquiescer et de s'adapter à un projet ou à un ensemble d'interlocuteurs.

Il pousse l'entreprise par une large délégation qui reste toutefois limitée à son domaine d'activité.

Son expertise est plus complète encore qu'à la période précédente B3 : il intègre toujours les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il associe les capacités de ses collaborateurs. Cette position nécessite des compétences ayant une expérience confirmée.

Le cadre C1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ ou une mission de direction ou de coordination ou de codirection des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il contribue à l'évolution (et plus seulement à la formation) de ses collaborateurs. Son approche concerne leurs processus professionnels dans leur ensemble.

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus personnelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.

Accord du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et aux contrats courts

Signataires	
Patrons signataires	FNTF ; CNATPP,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Réunis dans le cadre de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la métropole, dont comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des salariés du 15 décembre 1992, des EATM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015.

Article - Préambule

Le présent accord s'applique en vigueur pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage et s'appuie sur le décret annexé au présent accord, issu pour l'essentiel des données de l'Unédic complétées par des informations de la CTNEP et d'enquêtes effectuées de la FTNP quand l'Unédic n'avait pas ces chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les partenaires sociaux de la branche des travaux publics, révèle que :

? 82 % des salariés de travail dans les entreprises de travail

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs sites de la branche courante.

Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience et il enrichit toujours sa formation par de nouveaux savoir-faire.

La position cadre C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

La position cadre C2 permet l'évolution et la circulation des cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ ou dirige une structure complexe.

Sa contribution à la définition et/ ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est permanente et éventuelle en fonction C1). Il établit des solutions originales et novatrices.

Le cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des processus de l'entreprise.

Il enrichit sa formation par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en fonction C1.

Cette position concerne les cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

La position cadre D est celle des cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

publiés sous des contrats à durée indéterminée (CDI) en 2016 ;
? les recrutements aux contrats à durée déterminée (CDD) de 31 jours ou moins sont marginaux : 2 % de l'embauche en contrats courts pour 2016 ;

? les recrutements aux contrats de travail temporaire (CTT)(1) de 31 jours ou moins sont en revanche importants. Il est enregistré 2,3 fois plus d'embauches en CTT de 31 jours ou moins que d'effectifs de salariés à la fin de l'année 2016. Pour autant, le recours aux contrats de travail temporaire a pour effet de préserver l'emploi permanent et s'explique notamment par :

?? la saisonnalité de l'activité ;
?? l'absence de visibilité des entreprises sur le volume de leurs marchés du fait des contraintes budgétaires de la maîtrise d'ouvrage publique et d'une activité par nature cyclique.

Dans la mesure où le contrat de travail à durée indéterminée est la forme d'emploi la plus utilisée par les entreprises de la profession, les salariés sont attachés au respect par les entreprises du principe selon lequel un contrat à durée déterminée ou temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de remplacer durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des entreprises.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée pour éviter les risques de chômage structurel et d'enfermement des salariés dans des situations de précarité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont la volonté de travailler, d'une part, sur des mesures permettant d'allonger les durées d'emploi et, d'autre part, de sécuriser les parcours professionnels dans la branche des travaux publics pour favoriser l'insertion et la stabilité dans l'emploi, y compris des personnes éloignées du marché du travail.

À ce titre, les partenaires sociaux veulent à améliorer la qualité des outils de formation initiale et continue de la profession. À l'heure où la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel crée de manière significative le rôle des branches de formation, la branche des travaux publics s'engage à mesurer ses entreprises, son réseau et ses établissements de formation pour former, qualifier et insérer durablement dans l'emploi.

Concernant plus spécifiquement l'apprentissage, les partenaires sociaux veulent qu'il s'agisse d'une voie d'excellence et permettent des établissements de formation pour former, qualifier et insérer durablement dans les années à venir.

Enfin, les partenaires sociaux veulent aussi leur contribution à la mise en œuvre de politiques d'insertion dans les marchés publics,

qu'ils ont notamment exprimé dans une proposition commune en date du 31 mai 2012. Dans la mesure où ces clauses prévalent en particulier en ce qui concerne les effets de la fin de l'engagement par les entreprises à date ultérieure de procédures en difficultés professionnelles ou de jeunes en recherche d'emploi, elles sont à intégrer de manière globale et d'insertion professionnelle, et peuvent constituer une réponse utile à la problématique de l'emploi durable.

(1) *Le terme de contrat de travail temporaire s'applique à celui de contrat de mission, employé indifféremment dans le présent accord.*

Titre Ier Mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi

Article 2 - Modalités de calcul du délai de carence
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Pour réduire les délais d'attente entre les contrats courts et finaux ainsi qu'un retour plus rapide vers l'emploi, le présent accord aménage les délais de carence en matière de règles applicatives pour les contrats de durée de 1 mois(1).

Conformément aux articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, il ne peut être recouru à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, pour conclure le poste d'un salarié dont le contrat a pris fin ni à un contrat de travail à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai de carence est égal :

? au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;

? à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Par dérogation aux alinéas précédents, lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est de plus de 1 mois, le délai de carence est égal à 20 % de cette durée, sans pouvoir excéder 10 jours calendaires.

Le délai de carence est décompté en jours calendaires. Lorsqu'il expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Lorsqu'il n'aboutit pas à un nombre entier, il convient de l'arrondir à l'entier immédiatement supérieur si la fraction est supérieure ou égale à 0,5(2), et à l'entier immédiatement inférieur lorsque la fraction est inférieure à 0,5(3). Dans l'hypothèse où le calcul du délai de carence conduirait à un résultat inférieur à 1 jour, un délai de 1 jour calendaire devra être respecté.

(1) *La durée de 1 mois est décomptée en mois calendaire. À titre d'exemple, un contrat qui débute le 1er décembre a une durée de 1 mois lorsqu'il prend fin le 31 décembre. Il en est de même lorsque le contrat débute le 10 janvier et se termine le 9 février.*

(2) *Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 33 jours calendaires, le délai de carence est égal à 6,6, arrondi à 7 jours calendaires.*

(3) *Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 41 jours calendaires, le délai de carence est égal à 8,2, arrondi à 8 jours calendaires.*

Article 3 - Cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du code du travail, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

? recouvrement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de remplacement du salarié remplacé ;

? exécution de travaux urgents nécessités par des besoins de sécurité ;

? pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains cas prévus d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

? assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail ;

? au titre de l'article L. 1243-3 du code du travail, pour les contrats à durée déterminée(1).

Le délai de carence n'est également pas applicable lorsque le salarié ou l'intérimaire est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ou lorsqu'il refuse le renouvellement de son contrat.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, lorsque deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus en cas d'accroissement temporaire d'activité se succèdent, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord ne s'applique pas dès lors que le premier contrat a une durée initiale de plus de 1 mois.

(1) *Il s'agit du CDD conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certains catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à verser un complément de rémunération proportionnelle au salarié.*

Article 4 - Renouvellements du CDD et du contrat de mission
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux dispositions des articles L. 1243-13-1 et L. 1251-35-1 du code du travail, à défaut de convention collective dans une profession ou un accord de branche, le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Le renouvellement du contrat initial ne saurait être assimilé à une succession de contrats.

Par le présent accord, le nombre de renouvellements est porté à quatre lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de mission, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, est de plus de 1 mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3(1) du code du travail ni au CDD à objet défini conclu en application de l'article L. 1242-2, 6°, du code du travail.

Le renouvellement ne peut pas avoir pour effet de prolonger la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales en vigueur et correspondant au motif pour lequel il a été conclu.

Par ailleurs, les parties relèvent qu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de provoquer le renouvellement d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(1) *Voir note 1, article 3.*

Titre II Mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi

Article 5 - Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux articles L. 1242-17 et L. 1251-25 du code du travail, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice peut à la connaissance des salariés solliciter d'un contrat à durée

déterminée ou d'un contrat de mission la liste des postes en court à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Article 6 - Rappel sur l'existence de dispositifs d'aménagement de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Conscients du caractère cyclique de l'activité des entreprises de travaux publics, qui connaît d'importantes variations, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler qu'il existe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci peuvent être en particulier un moyen d'adapter la durée du travail des salariés concernés au regard de conditions et mettre ainsi les recours à des durées courts.

Article 7 - Expérimentation du CDI intérimaire dans le secteur des travaux publics

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le statut des travailleurs publics reste de façon normale au travail temporaire.

Afin de favoriser l'emploi durable dans le secteur et pour tenir compte des besoins de la profession, les partenaires sociaux souhaitent s'engager à titre expérimental dans la poursuite du CDI intérimaire, pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cette fin, une étude quantitative et qualitative du CDI intérimaire dans le secteur sera effectuée avec l'appui de la fédération Prism'emploi.

Les résultats obtenus feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux avant le 31 décembre qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Si les données recensées le permettent, un objectif de progression, annuel ou pluriannuel, sera fixé par la branche. Il fera l'objet d'un suivi régulier et d'une commission adaptée auprès des entreprises adhérentes.

Article 8 - Abondement du compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés titulaires de contrats courts pour lesquels cet accès est réduit ou dépourvu de financement, un dispositif d'abondement du compte personnel de formation (CPF) est mis en place en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du code du travail.

Ce dispositif est réservé aux salariés en contrat à durée déterminée dont la durée totale, prévue par le contrat, est égale à 1 mois ou moins, y compris les congés.

Il n'est pas ouvert aux travailleurs indépendants mis à disposition des entreprises utilisatrices, dans la mesure où ces dernières ne sont pas en mesure d'emploi direct avec ces salariés et ne sont pas en capacité de financer leur formation.

Le montant de l'abondement versé au salarié arrêté pour la durée en cours de 1 heure de formation au CPF(1). Il est dû à chaque salarié occupé par contrat à durée déterminée tel que défini au 2^e alinéa du présent article. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul du montant des cotisations sur le salaire chaque année et du montant mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail.

L'abondement est versé par l'entreprise dans les conditions réglementaires à paraître. Il est dû avant de financer que l'entreprise fait appel à des salariés éligibles au dispositif.

(1) À la date de conclusion de l'accord, le projet de décret prévoit que ce montant est fixé à 15 €.

Titre III Mesures permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les jeunes et les populations éloignées de l'emploi

Article 9 - Mesures favorisant l'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Au regard des résultats du diagnostic, 30 % des salariés embauchés en CDI en 2014 ont moins de 25 ans et 65 % ont un niveau inférieur au baccalauréat (dont 29 % détiennent un CAP/BEP), contre respectivement 29 % et 47 % au niveau national et interprofessionnel.

Conscients de la situation particulière des jeunes dans les entreprises et des besoins des entreprises en main-d'œuvre formée et qualifiée, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des actions concrètes pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et améliorer la qualité de leur formation afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Les partenaires sociaux des travaux publics entendent mobiliser leur réseau, les entreprises du secteur, et les établissements de formation de la profession pour former, qualifier et insérer durablement les jeunes. Pour ce faire, un contrat d'étude prospective dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 (PIC) a été réalisé pour définir les besoins de la profession et adapter l'offre de formation en conséquence. Cette étude, achevée en janvier 2019, a permis de constituer l'observatoire des métiers et les travaux de la CNPE TP.

La branche des travaux publics s'engage à augmenter les effectifs d'apprentis de 50 % d'ici 2023, pour passer de 8 000 à 12 000 apprentis.

Cette action vise à promouvoir les métiers des travaux publics et l'apprentissage est complétée par un partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, dont l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des élèves dans la profession des travaux publics, notamment en favorisant les petits entrepreneurs et les entreprises de petites entreprises dans les classes, et en augmentant le nombre de stages d'observation proposés aux élèves de 3^e (objectif de 16 000 collégiens durant l'année scolaire 2018-2019).

Article 10 - Mesures en faveur des populations rencontrant des difficultés d'insertion

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, prévoit plusieurs dispositifs expérimentaux en faveur des travailleurs handicapés eux-mêmes du marché du travail et des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi :

? du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise en place d'un salaire garanti auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. 67) ;

? du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, les entreprises adaptées ont la possibilité de créer des emplois de travailleurs handicapés vus des entreprises. L'activité de ces entreprises agréées est soumise à l'accès à l'emploi de ces travailleurs handicapés dans les entreprises ou qui peuvent bénéficier de leur emploi en raison de leur handicap, et à compter avec eux des conditions de mise en œuvre de la durée peut être portée à 24 mois, y compris les congés (art. 79) ;

? pour une durée de 3 ans, dans les régions vitales définies par un arrêté ministériel, les collectivités territoriales procurent un contrat d'un employeur, à titre gratuit et pendant une durée maximale de 6 mois, une personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret, non prévu à la date de conclusion du présent accord (art. 88).

Dans la mesure où les recours aux contrats de mission est encouragé dans la profession et répond à la fois aux besoins des entreprises et aux caractéristiques du secteur d'activité, les

piarreeatns scioaux seauhnoitt promouvoir, par tuot moyen, ces meurs expérimentales auprès des entreprises, afin d'améliorer la qcaifultoain et l'insertion psnenrolloeeffsis de ces tlvrraeeus dnas les tauarvx publics.

Ces meesrus expérimentales pianoeurrt être ntmmaonet mobilisées dnas la msie en ?uvre des clsueas d'insertion prévues dnas les marchés pluibcs que les eripsneters du scueetr exécutent. À cet effet, les peitaarerns souiacx mèneront des aitcons de siltinsibesaoïn auprès des collectivités trieeoltrras puor gnaraitr un maieuxmm d'effectivité au dispositif.

Enfin, afin de répondre aux difficultés rencontrées par de nmrebuox réfugiés dnas luer pacorurs d'insertion soailce et professionnelle, une cvnoenoitn crdae rvltaiiee à l'insertion scioiae et peonriosslnefle des réfugiés dnas le suteecr des turaavx pcbilus a été cconule aevc la mtisnre du tiaravl le 6 février 2018, dnas le crade du prgmmoare ntiaoaïn HPOE (hébergement otitaeonrin pcruoars vres l'emploi).

Des déclinaisons de ce pmamogrrre via l'OPCA de la cticnrsuoton snot déployées dnas puurisles régions (Hauts-de-France, Gnrud Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les piaetarerns snacraes eeanncuorgt ces iieavnitns ou des aonctis sierilmias qui tneedt à la pirotomon de l'insertion slaocie et peoofirlsnlsene des réfugiés dnas la poiesrsfon par les mécanismes de l'alternance ernte l'entreprise et la formation.

La peoisforn s'engage à povrmouoir auprès des entreprises, et tuot particulièrement les TPE/PME, le rruoecs aux gpetroeuïnms d'employeurs puor l'insertion et la qlaiuofiaitcn (GÉIQ) puor les problématiques d'insertion des pbcilus visés par le présent titre.

Titre IV Mesures améliorant le recensement des contrats courts dans notre secteur

Article 11 - Suivi
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Pour apprécier l'impact des meesrs mesis en ?uvre par le présent accord, les prreaniteas saucoix élaboreront tuos les 3 ans un blain qittnuaitaf et quatltiiaf des sinuttoias de rurecos aux ctntaros cutors dnas la bhnrace des tvuarax publics, suos réserve que les données soneit disponibles.

Article 12 - Pour une évolution des enquêtes statistiques
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Lors de l'élaboration du diagnostic, les itotiusnntis fsuoninasrt les données stiteaqsits au naeivu naotianl et iorreipeentonssslnt ont rencontré de nbmesours difficultés puor trsernatmte aux pertaniaers souaicx un blian qaitinauttf et qlautatiif fidèle à la soiiutatn des coatntrs cutors dnas notre profession.

Or l'efficacité des msueers de modération du rruceos aux conttars ctorus et d'allongement des durées d'emploi dépend d'une alanalyse réaliste des crnitntaoes de l'activité et des bonesis des différents aturces économiques.

C'est pourquoi, puor appréhender au mueix la problématique des ctotnars crtuos dnas la bcnahre des taavurx publics, les prrniaetaes sicouax sonhiauett que soniet affinées les données saqitteiusts et les aalnsyes poetudirs par les oïnsmegras iitnsinnetoutls en cahgre de ces études.

À titre d'exemple, cetianrs cotrnats dieennvent cturos et snot comptabilisés arols qu'ils résultent :
? de rfeus de coolunicsn d'un caotrn de trvaial à durée indéterminée proposé par l'employeur ou l'entreprise uiariitsltce à l'issue d'un catrnnot crout ;
? de CDD ou de cartnot de msiosn dnot la période d'essai a été rompue.

Aussi, les praateerins soiuacx réaliseront une lterte cnmuome dnas lualaqee il srea proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire pnreamtett d'atteindre cet objectif. Dnas les puls befrs délais, cette lterte srea portée par la prtiae la puls digitnlee auprès des arecuts isinletionntuts intéressés.

Titre V Dispositions finales

Article 13 - Adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les pterais au présent accrd rlepnpalet qu'il a puor ojebt de fxier les règles acplapbeils en matière de rrcoues aux cnatorts cuotrs et d'emploi dularbe dnas le suceter des turavax publics.

Compte tneu du caractère nécessairement général de ces dinpsiosits qui doivent, dnas un suoci d'effectivité, s'appliquer à l'ensemble des entreprises, cet acrocd ne nécessite pas d'adaptation puor les eisrrnteeps de mions de 50 salariés.

Article 14 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accrod est déposé à la doerictin générale du trvaial et au secrétariat-greffe du cenoiis de prud'hommes de Paris.

Article 15 - Extension. – Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les peirtas sgaearintis dnndeomret son eensitxon dnas les ciniodonts prévues aux ailrcets L. 2261-19 et stnauvis du cdoe du travail.

Le présent aorccd est colcnu puor une durée indéterminée et eernta en veiuor au ldemenain du juor de la puotiran au Jnuaorl oeiifcfl de son arrêté d'extension.

Article 16 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Toute onrogtaisan silndayce non sagnratiie du présent accrod clceliof ntaanoil porura y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (1)

Le présent accrd puet être révisé à tuot moenmt pntdat sa durée d'application, suos réserve du rcsept des dinissopotis ci-dessous.

Toute modification, révision totale ou paeilrtle ou ataadptoin des dnsoospiits du présent accord, ne puet être effectuée que par des ongnatsoairns snadyilces d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord. Celles-ci snot invitées à la négociation.

Les demdnaes de révision snot engagées conformément aux dtsiipinosos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, à ciitodonn d'être notifiées dnas les fremos prévues puor la dénonciation aux oninoasirgats visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un poerjt cenrcnoat les pniots dnot la révision est demandée.

Le présent aroccd purroa être dénoncé par l'une des onsognaiitas sinagtraies ou adhérentes suos réserve du rspect d'un délai de préavis de 6 mois. Cttee dénonciation dvera être notifiée à tuteos les aterus oaartnoinisgs sgeaniirats ou adhérentes par lrette recommandée aevc aivs de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

Le présent acorcd rsetrea en veuiugr pennadt une durée de 1 an à pratir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nveoaau ttxe ne l'ait remplacé avnat ctete date.

(1) Alinée étendu suos réserve du recpset des dsoipointss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 obotcre 2019 - art. 1)

Avenant interprétatif n 1 du 15

septembre 2020 relatif aux catégories

de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	FNTF,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO csuctironotn ; FNCF CFDT,

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

En 2012, les ptaaierehrs soicaux ont oervut une négociation afin de sécuriser le dsiisoipf de banhrce sur le foairft aunenl en juras au rregad de la jsreirpunudce de la cuor de ctassoain ravlteie au dorit à la santé et au ropes des salariés.

Cette négociation a abouti, le 11 décembre 2012, à la sgutraîne de l'avenant n° 1 à la cnvnteoion ccivllotee niaalntoe des crades des truavax pbluics du 1er juin 2004.

En 2015, cet avannet a été intégré, snas mdffitocniiaos de fond, à l'article 3.3 de la civnotoenn cvilclteoe natloanie des cderas des taruavx plcbius du 20 nbvmere 2015 qui a abrogé et remplacé la ctineovonn ctilcelove du 1er juin 2004.

Satisfaisant aux egxnebies légales applicables, les prietas srnigteaaais ont déterminé à l'article 3.3.1 de la cvtnenooin précitée les catégories de salariés selbcepiustus de colcnrue une coinovnetn ielvdidulnie de foairft en jours.

Cet arltcie prévoit en ces duex permreis alinéas que :

« Conformément aux aicrltes L. 3121-43 et satniuus du cdoe du trvaial (1), les ceadrs qui dponisest d'une aomtoniue dnas l'organisation de luer elmopi du tpems et dnot la ntarue des fontcnios ne les cioundt pas à surive l'heure cletiolcf alppclbiae au sien de l'atelier, du srcivee ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés, pnuveet ccrounle une cnitnooven de forifat en juors sur l'année.

Sont visés les cerdas dnot la durée du taiarvl ne puet être prédéterminée du fiat de la nautre de lures fonctions, des responsabilités qu'ils exceernt et de la réelle atuimoone dnot ils dopiensst dnas l'organisation de luer epmoli du tpeps ».

Toutefois, la FTNF a constaté que la rédaction de ces doniisoistps pvauoit être sujette à interprétation. Le 1er spbetreme 2020, conformément à l'article 4.4 de l'accord colelictif nitanoal du 23 mai 2018 rrelaif à la msie en palce de la CNPPI TP, elle a dnoc saisi litade cmmsiioson dnas sa moiissn d'interprétation.

Lors de la réunion du 15 serpmetbe 2020, les ptraies stgiraineas ont rdneu l'avis interprétatif siunavt en vue de sécuriser les dnossiipotis précitées :

(1) Cmpote tneu des mdionioictafs législatives inneteeruus depuis le 20 neombvre 2015, dtae où ces dsotsinpiois ont été conclues, la référence aux aicrltes L. 3121-43 et sinatuuvs du cdoe du trvaial diot être ennedute cmmoe étant la référence aux acetrlis L. 3121-58 et siutnvas du cdoe du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

Les pertias signraateis précisent, snas que cttee ltise ne présente

Avenant n 2 du 17 juin 2021 à la convention collective du 20 novembre 2015 relatif au forfait jours

un caractère exhaustif, les catégories de cadres des truvaax pbliucs stubceipsels de cuocrnle une cntvoenoin inuidvdilele de faifort anuenl en juras dnas le repect des critères posés à l'article L. 3121-58 du cdoe du trvaial (autonomie dnas l'organisation de l'emploi du tpeps et natrue des fcontonis ne cnuadsnoit pas le salarié à sivure l'heure cctieoalf aallbcppie au sien de l'atelier, du svricee ou de l'équipe aqueul il est intégré).

Pour cuhaqe famille d'emploi énumérée ci-dessous, elles ont souhaité acoseisr des exlmeeeps d'emplois. Ces dernries snot classés à ptriar du nviaeu B de la cisafscaoiiltnt des caders des tuvarax pubilcs(1).

? ecrnnemdaet de chaetnir : conducteur(trice) de travaux, directeur(trice) de travaux, chef(fe) de ptsoe d'enrobage ;

? finctnoos « soppurt » : raessoblplne ruseeosrcs humaines, raslnspbeoe arnaitidstmf et financier, roeplsbsnae comptable, mgenaar d'équipe commerciale, juriste, rplebasnose achats, rlsboaeipse environnement, rsnslpoabee santé/sécurité, rensasbpole QSE, relasnbpsoe recrutement, roeablpnsse communication, raespolbsne système d'information, roabsnselpe cirmocmael ;

? foicontns « suoprpt ctnaiehr » : rsenslabope du prac matériel, rspbalosene logistique, rnsesoblpaie d'atelier, rsanepbosle cllleue tpriohopage ;

? fnnotcios « études, rerhccches et développement » : rslspnbeoae d'études, relnbssapoe bruaeu d'études, ropsbsnelae de laboratoire, directeur(trice) technique, rnaospbelse de preoijt ;

? rpboslensaes d'activités : directeur(trice) régionale, directeur(trice) d'agence, directeur(trice) de production, directeur(trice) d'activité, directeur(trice) adjoint, rsapselbnoe d'exploitation.

Les ptiraes strieingaas rlepapelnt également que le caenssemnt des caedrs dnas la glirie de csiclisaitfoan s'opère en rhaonpract les fonocntis réellement exercées dnas l'entreprise avec les définitions générales des emipols basées sur des critères classants.

(1) Ces eeempxls d'emplois puneevt eiomepxnecelelntnt crcnnoenr les 2 pitioosns spécifiques d'accueil des jnuées diplômés (positions A1 et A2), suos réserve que les critères du forfait-jours définis à l'article L. 3121-58 du cdoe du trvaial sieont repmlis (autonomie dnas l'organisation de luer emlopi du tpeps et nartue de lreus fotonnics ne les cuodisnnt pas à sruive l'heure collectif).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

Comme en attstee le procès-verbal annexé ci-après, le présent aivv a été reeluclii à l'unanimité des oaiorasgintns sgietairans de la coonvniten cvleiltoce nataoinle des cdaers des taaruvx pbuilcs du 20 nbomerve 2015.

En aiapitcplon de l'article 4.4 de l'accord ctolceif nitaoanl du 23 mai 2018 précité, l'avis rdenu par la cimssiomon a dnoc la vaeul d'un avenant.

Le présent avaennt interprétatif est colncu à durée indéterminée.

Il s'applique rétroactivement deipus la dtae d'entrée en vuuegir des ditiossnpios qu'il interprète, siot duepis le 22 jnaveir 2016.

En conséquence, il srea déposé à la diiercotn générale du traival et au secrétariat-greffe du ceisonl de prud'hommes de Paris, conformément aux dsnitospoiiis des aitecris L. 2231-6 et D. 2231-2 et snvtiaus du cdoe du travail.

Les praeits saaiengtirs en domdnrenea également l'extension conformément aux dspsionitois des aclrties L. 2261-19 et svtnauis du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FNTF ; CNATPP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO coontiscurtn ; FNCF-CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics,

La convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 a été étendue par arrêté du 5 juin 2020 (Journal officiel du 26 juin 2020).

Dans le cadre de cet arrêté d'extension, la direction générale du travail a émis des réserves concernant l'article 3.3 intitulé « Conventions de forfait en jours ».

L'une de ces réserves porte sur la détermination des catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait :

« L'article 3.3.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail. »

Les négociateurs de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 ont signé l'avenant interprétatif n° 1 du 15 septembre 2020 relatif aux catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours afin d'éclairer l'article 3.3.1.

Les partenaires sociaux de la branche des travaux publics ont ainsi décidé d'ouvrir une négociation ayant pour objet de mettre en conformité l'article 3.3 avec :

? la réserve précitée en déterminant les catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours ;

? la totalité des casels prévues par l'article L. 3121-64 du code du travail, tel que modifié par la loi « Travail » du 8 août 2016.

Les références aux articles du code du travail qui ne sont plus d'actualité sont également mises à jour.

L'objectif principal est la sécurisation juridique des dispositifs de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 revêtus au forfait en jours sur l'année.

Les partenaires sociaux rappellent que le repos au forfait en jours s'exerce dans le respect des dispositions du code du travail, notamment celles concernant les durées de repos, journaliers et hebdomadaires, afin de garantir la protection de la santé des cadres.

Article 1er - Modification de l'article 3.3.1
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'article 3.3.1 est ainsi modifié :

? le 1er et le 2e alinéa sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« 3.3.1. ? Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, dans le respect des critères prévus au premier alinéa du présent article. Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, cet accord prévaut sur les dispositions prévues aux 2 alinéas suivants.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur ce point, les dispositions suivantes s'appliquent :

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres relevant au minimum de la position B de la classification des cadres des travaux publics (annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics, telle que modifiée par l'avenant n° 1 du 5 septembre 2017), dès lors qu'ils remplissent les critères prévus au premier alinéa du

présent article 3.3.1. »

? au 4e alinéa, qui devient le 6e, les mots : « à l'article L. 3121-44 » sont remplacés par les mots : « au 3° du I de l'article L. 3121-64 » ;

? l'article 3.3.1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la période de référence du forfait, visée au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail est l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre). »

Article 2 - Modification de l'article 3.3.2
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le premier alinéa de l'article 3.3.2 est remplacé par l'alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur le nombre de cadres qui auort conclure une convention individuelle de forfait en jours. »

Article 3 - Modification de l'article 3.3.3
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

À l'article 3.3.3, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-59 ».

Article 4 - Modification de l'article 3.3.4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'article 3.3.4 est ainsi modifié :

? le 3e alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement. À défaut de dispositif conventionnel, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail. »

? la 2e phrase du 8e alinéa de l'article 3.3.4 est remplacée par la phrase ainsi rédigée :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur les conséquences possibles de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. »

Article 5 - Modification de l'article 3.3.6
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'article 3.3.6 est ainsi modifié :

? après le 2e alinéa, l'alinéa suivant est inséré :
« En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré. Cette même déduction sera appliquée en cas d'arrivée ou de départ en cours de période. »

Article 6 - Suivi du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément à l'article 3.3 de l'accord collectif national du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la CNPPI dans les travaux publics, chaque année, la CNPPI TP établit un rapport annuel d'activité qui dresse le bilan des accords d'entreprise portant notamment sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires. Dans ce cadre, afin d'assurer le suivi du présent avenant, les membres de la CNPPI TP décident de créer une rubrique consacrée aux accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours qui contiendra un

bilan des metonnis visées à l'article L. 3121-64 du code du travail.

Article 7 - Adaptation aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions énoncées dans le présent avenant s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de Taurax Publics, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant, à durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

La période de référence du salaire fixée à l'article 3.3.1, ainsi que les modalités de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, fixées à l'article 3.3.6 s'appliquent aux conventions ultérieures de fait intervenant en cours de validité à partir de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 10 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'exécution d'une convention ultérieure de fait intervenant en cours de validité avant l'entrée en vigueur du présent avenant sur le fondement des deux premiers alinéas de l'article 3.3.1 de la convention civile n'affecte pas les dispositions des articles précités

du présent avenant au présent avenant peut être prouvée avec un acte révisé de la période A1 ou A2 de la convention des parties de travail précité jusqu'à l'expiration de la période d'au moins 3 ans prévue à l'article 2 de l'annexe V de la convention.

L'alinéa précédent ne concerne pas les conventions individuelles de fait intervenant en cours de validité sur le fondement d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, définissant ses propres catégories de salariés éligibles.

Article 11 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une des parties signataires ou adhérentes après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation doit être notifiée à toutes les autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent avenant restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent avenant ne peut être effectuée que par des négociations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le cadre d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet convenant les points dont la révision est demandée.

Article 12 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

TEXTES SALAIRES

Accord du 25 novembre 2016 relatif au barème des minima pour 2017

sur l'année, soit :

Signataires	
Patrons signataires	FNTP FNSCOP
Syndicats signataires	FNCB CFDT CFE-CGC BTP FG FO Construction

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Pour 2017 les vaeurls des mminia alunens des potiionss de la ctisaiaacsofiln des cdreas des tauvarx plcbuis fragruit en axnene V de la ceviootnnn civcoeltle nltnoaiae des cerdas des tvruxaa pulibcs du 20 neovrbme 2015 snot les svuiantes :

A1	27 383 ?
A2	29 783 ?
B1	34 643 ?
B2	36 957 ?
B3	38 591 ?
B4	41 574 ?
C1	43 400 ?
C2	50 583 ?

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les vrlaeus prévues à l'article 1 ci-dessus snot majorées de 15 % puor les cadere bénéficiant d'une cntovonein de fifaort en jours

Accord du 21 novembre 2017 relatif au barème des minima pour 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNTP SCOP BTP
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC CFDT FNCSB CFE-CGC BTP FG FO construction

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour 2018 les vlreuas des miinma anunels des ponisoits de la csoiaftclisain des caedrs des turavax pbcluis fgiurant en aennxe V de la coeioinvtnn coviletcle naliaoante des careds des tavuarx plbcus du 20 nbromeve 2015 snot les sunetvais :

(En euros.)

A1	27 930
A2	30 378
B	32 439
B1	35 061
B2	37 400
B3	38 978

A1	31 490 ?
A2	34 250 ?
B1	39 840 ?
B2	42 500 ?
B3	44 380 ?
B4	47 810 ?
C1	49 910 ?
C2	58 170 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Consciens de la difficulté liée à l'écart ertne les poointis 1 et 2 du nvaieu A et le B1, les peentairrs saicuox s'engagent à ourvir la négociation d'un anenvat à la cnnvoieton cvcotllilee nnaoaitle des caedrs des tvruxaa pbilcus puor créer un échelon intermédiaire et des règles adaptées à ctete nevlolue situation, anvat la paohrcnie négociation sur les mimina cdaers puor 2018.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le tetxe du présent aocrd clicteolf niaoantl srea déposé à la dieitcorn générale du tiarval et au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Paris, conformément aux ditoiniospss de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Toute onaagisotirn slcyanide non-signataire du présent acrcod ctecolilf noniaatl prruoa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

B4	41 991
C1	43 748
C2	50 987

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les veaurls prévues à l'article 1 ci-dessus snot majorées de 15 % puor les cadere bénéficiant d'une cnitnooven de fiafort en jorus sur l'année, siot :

(En euros.)

A1	32 120
A2	34 935
B	37 305
B1	40 320
B2	43 010
B3	44 825
B4	48 290
C1	50 310
C2	58 635

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties au présent accord conviennent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNTF ; CNATP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; BTP CFE-CGC ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels des professions de la construction des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

(En euros.)

A1	28 880
A2	31 411
B	33 120
B1	35 797
B2	38 185
B3	39 758
B4	42 831
C1	44 623
C2	52 007

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les valeurs prévues à l'article 1er ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une contribution de faifit en jorus sur l'année, soit :

Accord du 20 novembre 2019 relatif aux barèmes des salaires minima hiérarchiques des cadres au 1er

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties conviennent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute entreprise adhérente non signataire du présent accord est invitée à adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

(1) *Altirce étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.*

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 2)

(En euros.)

A1	33 212
A2	36 122
B	38 088
B1	41 167
B2	43 913
B3	45 721
B4	49 255
C1	51 316
C2	59 808

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties au présent accord conviennent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties conviennent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Toute entreprise adhérente non signataire du présent accord est invitée à adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNTP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO ctuncoirtson ; FNCB CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Réunis dans le cadre de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À compter du 1er janvier 2020, les salaires minima hiérarchiques au sein des professions de la construction des cadres des travaux publics de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

A1	29 631 ?
A2	32 228 ?
B	33 782 ?
B1	36 352 ?
B2	38 700 ?
B3	40 295 ?
B4	43 409 ?
C1	45 225 ?
C2	52 709 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À compter du 1er janvier 2020, les salaires minima hiérarchiques au sein des professions de la construction des cadres des travaux publics de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

A1	34 076 ?
A2	37 062 ?
B	38 850 ?
B1	41 805 ?
B2	44 506 ?
B3	46 339 ?
B4	49 921 ?
C1	52 009 ?
C2	60 615 ?

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties au présent accord conviennent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties conviennent de soumettre l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord est invitée à adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

TEXTES PARUS AU JORF