

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 : 01/01/2024

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
Accord du 17 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2023	51
Accord du 14 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2024	52
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 s'applique en France, à l'exclusion des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer, les collectivités de l'Union européenne ;
? d'une part, les entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous ;
? d'autre part, les entreprises qui exercent une activité de travaux publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

Elle concerne toutes les entreprises de salariés d'employeurs et de salariés adhérents aux institutions représentatives du personnel ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous les salariés 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 terrains et des eaux, voirie, parcs et jardins

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

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
? voirie urbaine ;
? travaux de voirie :
?? VRD, chaussées pavées, bordures ;
?? signalisation ;
? aménagement d'espaces verts :
?? plantation d'arbres (pelouses, abords des routes...) ;
?? travaux de terrassement ;
? aménagement de terrains de culture, remis en état du sol :
?? drainage, irrigation ;
?? coupe par talus ou arête ;
?? creusement de fossés ;

Exécution d'installations d'hygiène publique :
? réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides devenus par canalisations des réseaux ;
? réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
? stations de pompage ;
? stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
? abattoirs ;
? stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. ? Construction 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 montage 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 public ;
? lignes aériennes de transport électrique et caténaires ;
? câbles électriques aériens ou souterrains ;
? construction de lignes pour câbles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
? lignes de distribution ;
? signalisation, éclairage public, techniques de peinture ;
? câbles de rouets ou de puits ;
? câbles de toitures ;
? câbles et installations électriques de haute technicité.

55.12. ? Travaux d'infrastructure générale

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale comprenant le pavage des routes, les communications, les réseaux :
? terrassement en grande masse ;
? démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosion ou par fusion thermique... ;
? construction et entretien de voies ferrées et de réseaux de transport ;
? travaux en site maritime ou fluvial :
?? dragage et déchargement ;
?? battage de pieux et palplanches ;
?? travaux sous-marins... ;
? 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 distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de câbles industriels.

55.13. ? Construction de chaussées

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction des chaussées de retour de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de soutènement alvéolaires à des routes dans les emprises industrielles ou commerciales, pour les voies, ainsi que les plates-formes spéciales pour les travaux de transport :
? terrassement des chaussées ;
? construction des chaussées ;
? couche de sacrée (en enrobés avec mise en œuvre de liant ou de ciment) et mise en œuvre, à l'état frais, de liants superficiels... ;
? mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
? revêtement, revêtement et revêtement ;
? travaux de signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20. ? Travaux de forages, sondages, travaux de forage

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de :
? forage et sondage des sols par organe interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
? traitement des sols :
?? injection, congélation, parois moulées ;
?? remblaiement de nappe, béton immergé... ;
? réalisation des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30. ? Travaux de soudure des métaux

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de court-circuit d'ossatures métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, dommageant du fait de l'usage des machines ou du procédé une technique particulière, par exemple :

- ? brasseurs ;
- ? ponts, ouvrages de croisement à poutres neuves ;
- ? génie civil de réseaux de tubes nautiques primaires d'énergie ;
- ? génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- ? silos, réfrigérateurs hyperboliques, cheminées en béton ;
- ? réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- ? coupoles, voûtes minces ;
- ? piscines, bassins de débris ;
- ? étanchéité...

55.31. ? Industries industrielles. ? Montage. ? Levage

Sont visées : pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ? ponts fixes ou mobiles ;
- ? venans de bagages ;
- ? ponts d'écluse, élévateurs et ascenseurs à bâteaux ;
- ? chariots de manutention industriels, de chariots de manutention ou nucléaires ;
- ? outillages de halls industriels ;
- ? installations pour la sidérurgie ;
- ? pylônes, téléphériques ;
- ? éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. ? Installations électriques

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de radioélectricité et de l'électronique, sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux (*) :

- ? d'éclairage extérieur, de signalisation ;
- ? d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la production de l'énergie de traction électrique) ;
- ? et pour partie, d'installations industrielles de traction électrique (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, allaient constituer une activité économique que celle des travaux publics).

55.50. ? Industries industrielles

Sont visées : pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- ? poteaux de pont ;
- ? viaducs pour tunnel...

55.60. ? Maçonnerie et travaux de béton armé

Sont visées : pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70. ? Génie climatique

Sont visées : pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (*).

(*) Cycles d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution sont soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention civile n'est appliquée lorsque le prestataire concourt à la pose d'un ouvrage de béton armé d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel ne faisant pas partie de l'activité est mal délimitée dans le cadre du calcul) ? représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le prestataire concourt à la pose d'un ouvrage de béton armé de 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention civile ou de la présente convention nationale à leurs activités, après accord avec les représentants des organisations professionnelles de la présente convention nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du prestataire dans un délai de 3 mois à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le prestataire concourt à la pose d'un ouvrage de béton armé de 20 %, la présente convention nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus peuvent continuer d'appliquer la convention nationale qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté pris en application de la présente convention nationale.

Cas des entreprises mixtes travaux publics et bâtiment

Pour l'application de la présente convention nationale, est considérée comme entreprise mixte travaux publics et bâtiment celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités de travaux publics tels qu'elles sont énumérées dans le présent chapitre d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités bâtiment tels qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités de l'INSEE du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention nationale est appliquée par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le prestataire effectue les travaux de construction à une ou plusieurs activités de travaux publics, tels qu'elles sont énumérées dans le présent chapitre d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le prestataire effectue des travaux de construction à une ou plusieurs activités de travaux publics se situant entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application de la présente convention civile ou de celle du bâtiment.

Cette option sera portée à la connaissance du prestataire dans un délai de 3 mois à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le prestataire d'une entreprise mixte travaux publics et bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention civile n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus peuvent continuer d'appliquer la convention civile qu'elles appliquaient à la date de la présente convention nationale.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux cadres des entreprises étrangères travaillant en France, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 1.3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendue en date du 23 janv. 2016

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les entreprises constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois(1). A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminatoires à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements de cadres que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les eprtrtesneis définissent les meonys poreprs à areussr l'égalité d'accès à la faoormitn pllriesnsnoofee puor les hmoems et les femmes.

La mixité des epoiimls iquulmpie que les fmeems psinuest aovir les mêmes prrucoas pfnolsiensoers que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptseos de responsabilités.

Les paitres sntageiairs réaffirment enifn luer volonté de vior s'appliquer eefefenctmivt le ppcnirie de l'égalité de rémunération enrte les heomms et les femems puor un tairval de même valeur.

(1) Cette ptoluquie a été affirmée par les paietarerns suoacix dnas le crade de l'accord du 10 sberetmpe 2009 reailtf à la diversité et à l'égalité poinsefflesnore et saallarie ernte les fmemes et les hemmos dnas le BTP.

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

Aucun cdrae ne puet être écarté d'une procédure de reutenrmcet ou de l'accès à un sgate ou à une période de fotmoairn en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une mrseue discriminatoire, diectre ou indirecte, nmotneat en matière de rémunération, de mrsuees d'intéressement ou de dutstrioibn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmiroootn professionnelle, de matoutin ou de rlvemennolueet de ctanrot puor un mitof prohibé par la législation en vigueur.

Aucun crade ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une muesre dmsiiioctinrare visée à l'alinéa précédent en roiasn de l'exercice noamrl du doit de grève.

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

Aucun salarié, auucn cndiaadt à un recrutement, à un sgtae ou à une période de framotion en eneptirsr ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mrseue discriminatoire, drietce ou indirecte, noammemtt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmioootn professionnelle, de moatutin ou de reluevlenmeont de ctnorat puor avoir sbui ou refusé de suibr les aentegimss de harcèlement seeuxl ou moarl tles qu'ils snot définis par la législation en veugiur aux aelcrits L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du taival ou puor aivor témoigné de tles aegimtnsses 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 ptaires sgaitaniers recssanonient le dorit puor tuos de s'associer et d'agir lerimnbet puor la défense colvlietce de lerus intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les eormuplyes s'engagent :
? à ne pas pnerdre en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fnoctonis syndicales, mttaeiusuls ou ciqueveis ;
? à ne pas tenir cotpme des ooinipns pqtelioius ou philosophiques, des crnoceyas reisieelugs puor arrêter luer décision, nomematnt en ce qui cnoerne l'engagement, la cutinode ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les meruess de diicsplnie ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire acunue preisossn sur le pesneornl en fvuaer de tel ou tel syndicat.

Le pnnesroel s'engage de son côté à ne pas prenrdre en considération dnas le taival :
? les opinonis plereleonsns ;
? l'adhésion à tel ou tel sdycnait ;
? le fiat de n'appartenir à auucn syndicat.

Les peritas sairegatins s'engagent à veeillr à la scrtirte oaoebirvtsn des etgagmneens définis ci-dessus et à s'employer auprès de lrues roetssasirtns retsecifps puor en asresur le rpseect légal.

Si un crdae ctsotene le miotf de son linimncecet comme anyat été effectué en viotalon des diipioosnsts ci-dessus, l'employeur et le cadre s'emploieront à esysaer d'apporter au cas ligitueiix une stloiuon équitable. Cette iiveetronnn ne fiat pas otsblace au diort puor les paerits d'obtenir jmrauecdeiiint réparation du préjudice causé.

La ctosiotutnn de snitecos scdyenails et la désignation des délégués suadycnx snot réglées par les dopitisinoss législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dnas les cinontiods légales en vigueur, les cardes penuvet ppercair à des steags ou sossnies de faoroitmn économique, saicloe et syndicale.

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

Pour facileitir la présence des cdaers aux ianntcses siearattuts de luer oinogatsrian syndicale, des auiotosrtians d'absence snoret accordées sur présentation d'une cvtnoiaocn écrite ntminoivae de luer ornisiagtoan syndicale, potrudie auprès du cehf d'entreprise. Ces aarttoionuss d'absence, non rémunérées et non iuepbtmls sur les congés payés et les jurors de RTT, sonert accordées puor anautt qu'elles ne dépasse pas au ttoal 10 jours par an et qu'elles n'apporte pas de gêne ssbnliee à la mhacre de l'entreprise, la gêne dveant 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 cdoe du travail, aifn de fectailir la pottciaiparn de salariés d'entreprises de tavarux pcblius aux réunions praritiae nanatlieos convoquées à l'initiative des otngaaonirisr panelatros saniteagirs ou cleels qui luer snot affiliées, les distiionpsos sanivuets snot arrêtées :
? une asuititroan d'absence srea accordée au salarié dès lros qu'il jisirtefua d'un maandt de son ograsioatnin slydniace (le maandt étant une lterte d'accréditation puor la réunion précisant nomamtent l'objet, le leiu et l'heure) et reetesrpca un délai de prévenance d'au mnois 2 jruos ouvrés, suaf cas de focre majeure. Les asbeecns du salarié ayant la qualité de représentant du psonenerl ne senort pas imputées sur le crédit d'heures dnnot il dispsoe du fiat de son ou ses madnats dnas l'entreprise ;
? ces anesebcs ne snot pas ilpubaetms sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne doennnt pas leiu à déduction sur le srialae menusel et snoret rémunérées par l'entreprise. Les hreus passées en négociation et en taorsrnt en drohes de l'horaire hiutbael de taival ne sronet pas indemnisées ;
? les fiars de tnrosprat snoret indemnisés, sur justificatifs, sur la bsae du tiraf SCNF aller-retour.

Le trejat retneu srea le tjaert etnre la vlile du leiu de tiraval et la ville du leiu où se tenit la réunion. Les frias de rpaes seront indemnisés sur la bsae de l'indemnité de rpeas « ppteis déplacements » du leiu de réunion.

Le nmbroe de salariés bénéficiaires des dinopoistsis du présent acitrle est fixé à 2 par réunion et ooragtinasn sidynlace représentative.

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

Les ongiartnaosis snadyiles d'employeurs et de salariés représentatives au paln nianoatl pnrptiaiect à la gtsioen des omagneisrs pitiaerras professionnels.

La pptaioiractin de ces osogirtanains à la goisetn d'organismes peiirrtas porfisonleenss est réglée conformément au portcoloe d'accord du 13 juin 1973, modifié nmntmeaot par les aavnts du 17 juin 1974, du 28 jnaevir 1981 et du 7 jilluet 1993, jionts en anxeens 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 stipulation de fonctionnements au comité d'entreprise et le fonctionnement 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 versements 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 cette occasion.

Article 2.2 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Toute modification de conditions de travail doit être notifiée par écrit. Le cadre bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois à défaut d'autre délai prévu 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 résiliation 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 prouve 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 contrat 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, non cumulable, inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte 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 recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 de la présente convention.

La personne 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 sont attribuées à partir du niveau B 1, par un écrit, les délégations de pouvoirs données aux cadres, doivent être précises :

- ? les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- ? les procédures d'exercice ou d'exercice par le délégataire ;
- ? 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 confiées 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 à un besoin permanent 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 abaisse dans l'entreprise ne lui permet pas de les percevoir effectivement. Cette indemnité est versée par la caisse des congés payés à l'entreprise adhérente.

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 les suivantes :

- ? dans l'annexe V de la présente convention collective ;
- ? à l'article 3.3 de la présente convention collective en ce qui concerne la matière relative au salaire minimum conventionnel des cadres titulaires d'une convention de travail 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 actuellement en vigueur d'après l'accord national interprofessionnel 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, conclus entre 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 recrutement 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. ? Peut conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les salariés 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 sein 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 salariés au minimum de la position B de la classification des grades des travaux publics (annexe V de la convention collective nationale des salariés 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.

Le forfait de la convention individuelle de forfait en jours ne saurait justifier la rupture 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 congés sont déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base de laquelle est fixé le forfait annuel : ? pour les salariés ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une cote de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement doivent être déduits le cas échéant ;

? pour les salariés 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 cote de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement doivent être déduits le cas échéant.

Pour les salariés 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 salarié doit préciser :

? les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
? le nombre de jours sur la base duquel 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 salarié 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 salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3.3.3. La prise des jours de repos issus 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 salariés 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 réglementaires en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle ne permette pas d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

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 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 mentionnées à la charge 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 dégradations 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 des jours : 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 faire suivre la prise de l'ensemble des jours de repos dans le cadre de l'exercice.

La qualification du travail est prise en compte dans la détermination du 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 salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites 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 spécifique pourra être tenu à la demande du salarié et porter sur les conditions visées au point 3.3.1. ci-dessus. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité

sacoil et économique, s'il existe, est consulté sur les conséquences petaiqurs de la msie en ?uvre de ce décompte de la durée du tarvail en nmrobe de juors sur l'année. Sornet examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la carhge de tiraavl des salariés concernés.

3.3.5. Le sarlaie mniimum centionovennl conprnroadest au niveau et à la ptioosn du carde anayt clncou une cvnioetonn inilvduidele de fraifot en juors est majorée de 15 %.

3.3.6. La rémunération ftiaforriae versée melneuneelmst au cdare cpomte tneu de ses fcoinnots est indépendante du nmrobe d'heures de tavrail efcfteif aoiclmceps danurt la période de paie. De ce fait, auncne déduction de la rémunération puor une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La vauler d'une journée entière de tvriaal srea calculée en davsiiint la rémunération mslneuee fitaoafrrie par 22.

En l'absence d'accord cltloecif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il srea appliqué une déduction sur la rémunération meunellse fotiirafrae égale à la vleuar d'une journée entière de tariavl multipliée par le nmobre de juors d'absence sur le mios considéré. Cttee même déduction srea appliquée en cas d'arrivée ou de départ en crous de période.

La msie en pcalle du foarfit annuel en jrous est précédée d'un eeteirtnn au curos dqueul le crdae srea informé de l'organisation et de la cahrgre de traaiavl à venir ainsi que des éléments de rémunération pirs en compte.

Au mnmeot de sa msie en place, le fafoirt annuel en jorus ne puet entraîner de bsisae de la rémunération muselenle fiartiafoe butre de l'intéressé corpsdoeannt à une période namrole 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 cmome telrvialaur de niut le carde accomplissant, au mnois duex fios par smneaie dnas son hrioare habituel, au minos 3 hruees de tvriaal ecieftff qdeioutin etnre 21 hereus et 6 hruees ou effectuant, au crous d'une période qnouqlceue de 12 mios consécutifs, au mions 270 hereus de taivarl efcfteif etnre 21 hreeus et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-29 du cdoe du travail, un acorcd d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une aaouirtoisn de l'inspection du travail) puet sutitesubr à ctete période une atrue période de 9 heeurs consécutives, cioprsme ernte 21 heeurs et 7 heuers et cenomnapt la période cmiorspe etnre 24 hruees et 5 heures.

3.4.2. Le tairval de niut ne puet être mis en palce ou étendu à de nveuleus catégories de craeds que puor des epomlis puor llugeses il est ispbmisloe tqimehncuenet d'interrompre, cuqhae jour, le fonnietecmonnt des équipements utilisés, ou ianbdpilsnese économiquement d'allonger le tmeys d'utilisation des équipements, ou eornce impossible, puor des riosans tennat à la sécurité des pneesrnos ou des biens, d'interrompre l'activité des cdraes au curos de tuot ou ptarie de la plgae hioarre considérée ou bein de farie ecetfeufr les tvuraax à un artue mmeont que pnnadt cette pgale horaire.

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

3.4.3. Suaf dnas les cas prévus par les dosopitisnis législatives et réglementaires, la durée malxmaie qitionneude de tirvaal eteifcf des credas de niut ne puet excéder 8 heures. Elle puet être portée à 12 heuers puor les craeds de niut exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du cdoe du taavirl dnas les lmetiis des durées haddamebrieos de tarvail teels que fixées à l'article L. 3122-35 du cdoe du travail.

En cas de dérogations à la durée qnioitdnuee maxmlaie de 8 heures, le crdae concerné bénéficie, snas réduction de sa rémunération, d'un roeps d'une durée au minos équivalente au dépassement des 8 hurees conformément à l'article R. 3122-12 du cdoe du travail.

La durée monyene habodmrideae de tviraal des creads de niut ne puet excéder 40 heerus sur une période qoeunqluce de 12 seaenmis consécutives. Cependant, conformément aux dsopnitiios légales et réglementaires, lqsrueo l'organisation du travail, imposée par les ctatenionrs spécifiques des chantiers, les eeniegcsx d'intervention, dnas les activités citées à l'article R. 3122-9 et nnematmot la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il puet y être dérogé dnas la lmiite de 44 hruees au corus de 12 simnees consécutives.

3.4.4. Les cderas tarnalaivlt la nuit, au snes du présent article, bénéficient de l'attribution d'un reops ceuoansmpetr d'une durée de 1 juor puor une période de trvaial cmosirpe ernte 270 hruees et 349 hruees de tiavral sur la pagle 21 heures-6 hruees penandt la période de référence, ou de 2 jours puor au mions 350 heeurs de tiarval sur la pagle 21 heures-6 heures.

L'attribution de ce roeps compensateur, pirs dnas les coonnditis du rpeos ceamtspuenor légal visé aux arietcls D. 3121-7 et satnivus du cdoe du travail, ne puet denonr leiu à une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les hruees de taivarl aimpeclocs etnre 21 hueers et 6 hruees fnot l'objet d'une cooniepsamtn financière déterminée au neviau de l'entreprise, après colisntauton des représentants du personnel, s'il en existe. Cette csntioepoamn spécifique ne se cuumle pas aevc les mminajtoas puor hruees supplémentaires ou deus au titre du 1er mai.

3.4.5. Les cdraes tlalnarviat hatlmeeiulnbet de niut bénéficieront des graitanes sauitnves :
? transport, si nécessaire, puor veintr traiavellr et/ ou regengar luer domilice ;
? indemnité de peanir ;
? pusae de 30 mtiuens puor un pstoe de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, pmrenteatt au crdae de se rseeautrr et de se reposer.

Par ailleurs, les erspnirtees s'attacheront à apdoetr des fremos de tvaaril vsnait à réduire puor cuqhae carde le norbme de ntuis ou à deuiimnr la durée de tairval de niut et d'éviter les sotinuatis de triaavl isolé.

3.4.6. Les cdears tlanailrvat la niut bénéficient d'une svrncculleaie médicale renforcée anisi que des garaneits définies aux alrcties L. 3122-43 et L. 3122-37 du cdoe du travail.

3.4.7. Lrsuqoe le trvaial de niut est iimaotbpnlce aevc des oiolgabitns fallemais impérieuses, tllees que la grdae d'un efanntde moins de 6 ans(2) ou la pirse en chrgae par leseul(2) crade d'une ponesnre dépendante, le carde puet dneeamdr son acftaifeton à un ptsoe de jour.

3.4.8. Les salariées cerads de niut enceintes, dnnot l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur luer dndmaee ou après aivs du médecin du triaval d'une acitaeofftn à un psote de juor pnendat le tepms de la gossessre et du congé ptnoatsal conformément à l'article L. 1225-9 du cdoe du travail.

3.4.9. Les cderas de niut donviet accéder, cmme les autres catégories de salariés, à des anicots de foiratmon continue, y crmpois cleels rnavolet d'un congé iuevddiinl de formation.

Les eepnrtrseis veilleront, ctpmoe tneu de la spécificité d'exécution de luer cnoartt de travail, à luer fcetiilar cet accès et à en tiner informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article D. 2323-7 du cdoe du travail.

3.4.10. Acnuue considération de sxee ne porrua être rueente puor eeubchamr un cdrae à un potse de tavrail ctpoanmrt du tvaairl de niut conférant à l'intéressé la qualité de trllvauair de niut ; mtuer un crade d'un potse de niut à un ptose de juor ou d'un potse de juor à un poste de niut ; prdrene des mersues spécifiques aux cadres traieiaulvrs de niut en matière de ftioiarmn professionnelle.

Le tvaairl de niut qui ne relève ni du tvaairl de niut enitceepoxnl ni

du présent altrcie est déterminé au neaivu de l'entreprise, après clatstoounin des représentants du personnel, s'il en existe.

(1) Les sinutlatopis de l'article 3.4 snot étendues suos réserve que la référence :
- à l'article L. 3122-29 siot etunnede cmome la référence au 2 de l'article L. 3122-15° du cdoe du travail ;
- à l'article R. 3122-9 siot eeunntde cmome la référence à l'article R. 3122-7 ;
- à l'article L. 3122-35 siot edeunnte cmmoe la référence à l'article L. 3122-18 ;
- à l'article R. 3122-12 siot edenunte cmmoe la référence à l'article R. 3122-3 ;
- à l'article R. 3122-9 siot edenutne cmome la référence à l'article R. 3122-7 ;
- à l'article D. 3121-7 siot enntudee cmmoe la référence aux aetclirs D. 3121-17 et sainuvt ;
- aux aeiclrts L. 3122-43 et L. 3122-37 siot edenntue comme la référence à l'article L. 3122-11.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Les treems « de moins de 6 ans » et « suel » snot elxucs de l'extension comme étant cnaotirers à l'article L. 3122-12 du cdoe 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 caedrs ont diort à un congé payé dnot la durée est de 2,5 juors oeaulrvbs par mios de triaavl ou par périodes assimilées à 1 mios de taaivrl par les aetclirs L. 3141-4 et L. 3141-5 du cdoe du travail, snas que la durée tltaoe du congé piusse excéder 30 jrous ouvrables, hros juors de congés accordés par le présent trite ou par la législation au tirte du fractionnement.

La période de référence puor l'acquisition des doirts à congés payés est fixée du 1er avirl au 31 mars. La période de pirse des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième smienae de congés est prise en une selue fios peadnt la période du 1er nomervbe au 30 avril.

Les juors de congés payés dnot bénéficient les cadrs snot versés par la casise des congés payés à lqllaeue l'entreprise adhère.

Pour ccalelur les ditors aux congés et l'indemnité correspondante, losuqre les congés de l'année précédente ont été versés par une casise de congés payés du bâtiment ou des trvaux publics, ceux-ci snot fiarfeotniamert assimilés à 1,20 mois.

Les jorus de congés dus en sus des 24 juors ouvrables, même s'ils snot pirs en drhoes de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas diort aux juors de ftnornceaient prévus par l'article L. 3141-19 du cdoe du travail. (1)

Lorsque la cinquième sniamée de congés payés, en accrod aevc l'entreprise, est prise en juors séparés en cuors d'année, une smneaie équivaut à 5 jorus ouvrés et l'indemnité connprarodstee diot être équivalente à 6 jrous ouravlbes de congé.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 4.1 est étendu suos réserve que la référence à l'article L. 3141-19 siot enetunde cmmoe la référence à l'article L. 3141-23 du cdoe 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 jrous de congés légaux et de fractionnement, les cderas bénéficient de jrous de congés payés d'ancienneté, aux cotnidonis stieanvus :

? 2 juors ourvbaels puor les cadrs ayant, à la fin de la période de référence, puls de 5 et mions de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou anayt puls de 10 ans mias moins de 20 ans de présence dnas une ou prilueess epirseirtnes rvnlaet d'une casise

de congés payés du bâtiment ou des taavrx pluichs ;
? 3 juors oevarbulbs puor les caedrs ayant, à la fin de la période de référence, puls de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou puls de 20 ans de présence dnas une ou pesluuris enperrestis ravenelt d'une cassie de congés payés du bâtiment ou des taavrx publics.

Ces jours de congé supplémentaires, suaf aocrd exprès de l'entreprise, sroent pirs en dehros du congé pcinarpil et sleon les nécessités de l'entreprise.

Article 4.1.2 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Une prime de vanaeccs égale à 30 % de l'indemnité de congés cdsrnnrapoeot aux 24 juors ourleabs de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, auicqs sur la bsaie de 2 jrous obeurlvas de congé par mios de travail, est versée aux cedras après 6 mios de présence dnas une ou peurluiss eripteensrs relaevnt d'une cssiae de congés payés du bâtiment ou des taavrx publics.

Cette prime, qui ne se cluume pas aevc les vnmetsrees qui ont le même objet, est versée en même tmeps 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 clunotsitoan aevc les représentants du personnel, les elrepmuys iqedninut les dteas prévisibles de psire des congés, en précisant nmnamteot s'il est envisagé de femerr l'entreprise ou si les congés snerot pirs par roulement. Les dteas des congés seornt fixées par l'employeur après coslittanoun des intéressés et en foctnoin des nécessités du service. La ltise de ppcinrie des départs srea portée à la casoacnnsine des intéressés si psolsbie aanvt le 1er airvl et en tuot cas au monis 2 mios à l'avance.

Pour les cdraes dnot les enntafs fréquentent l'école, les congés snoert donnés, dnas toute la mursee cpmbltoaie aevc le service, pdaennt une période de vacnecas scolaires.

En tuot état de cause, les cnoijtons et paritrnaees liés par un ptcae ciivl de solidarité tavailanrlt dnas la même eiprrneste ont droit à un congé simultané.

Lorsque les bnoseis du sricvee l'exigeront, le cehf d'entreprise prroua damedner au crdae intéressé que la patire du congé crnneproasot aux 24 jorus oeblvarus institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jorus olruevabs siot prsie séparément par ftanroics ne pvoaunt cahcune être inférieure à 6 juors ouvrables.

Dans ce deinerr cas, le crade intéressé bénéficiera, nnboasotnt les diposstniis du 1er alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 juors olvbeurs de congé payé supplémentaires. De plus, il revreca de l'entreprise, en cpisntmoaion de ses faris supplémentaires de route, une indemnité fixée fiaeirreaftonmt à 8/100 des apnttnmeoeips mlenueess de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se clmenuut pas aevc les aaeqvntas qui anraieut le même objet, naenomtmt les jorus de congés au titre du freenocnmntiant prévus par l'article L. 3141-19 du cdoe du travail, rntest à la cahrgé de l'entreprise. (1)

Lorsque des cosacientnracs exceptionnelles, moins de 2 mios avant la dtae fixée puor le départ en congé, amènent à différer cette dtae à la ddneame de l'entreprise, un arccod préalable diot iriveetnrr aevc celle-ci puor un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le carde est rappelé puor une période excédant le tmeps de congé rntsaet à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que puor qlqueues juors et qu'il désire rateirpr teeimrr son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui snot remboursés. Les jours de congés non pirs seornt reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en puls du tmeps de voyage, lueqless ne drnooennt pas leiu à la réduction du mannott de la rémunération habituelle.

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

la référence à l'article L. 3141-19 s'ot endnutée comme la référence à l'article L. 3141-23 du code 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 jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.4 d'ici l'alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le cadre justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, cumulés ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail.

(1) L'article 4.1.4 est étendu à l'exclusion des termes « ou les jours d'absence pour congé de maternité, » en ajoutant des dispositions de l'article L. 3141-5 et D. 3141-4 du code du travail et sous réserve que les jours d'absence pour maladie ou accident de cet article ne soient pas ceux 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 cadre bénéficie d'autorisations d'absence entières pour les congés déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

Mariage : 4 jours ;

Pacs : 4 jours ;

Mariage d'un de ses enfants : 1 jour ;

Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours ;

Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours ;

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

Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour ;

Naissance ou venue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Article 4.3 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

Titre V Protection sociale

Article 5.1 - Régime obligatoire de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse d'allocations familiales (1) instituée à cet effet.

(1) ? à la casie de retraite du bâtiment et des travaux publics (BTP retraite) ;

? à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries extractives (CNRBTPIG).

Article 5.2 - Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Tout cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance scolarisé auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurances ou mutuelle).

Le régime de prévoyance institué au sein du cadre les particuliers de base définies, rappelées en annexe VII, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, catégorie cadres,

et faut d'avoir souscrit un régime de prévoyance gérée par un organisme de base, l'employeur s'engage à verser de ses propres deniers les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3 - Subrogation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

L'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Si les cotisations réglementaires ne sont pas réunies, l'employeur remet pour subroger au cadre un formulaire de subrogation.

Le montant total des prestations visées à l'article 5.4 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et cotisations sur salaire ionnantes au cadre concerné.

Article 5.4 - Prestations maladie

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie contractée par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout cadre sans condition d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout cadre justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics,

les prestations suivantes sont dues :

1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur verse au cadre l'intégralité de ses cotisations mensuelles, dans les conditions prévues à l'article 5.3 ;

2. A partir du 91^e jour, le cadre sera couvert par un régime de prévoyance gérée par un organisme de prévoyance journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des cadres, telles que définies à l'article 5.2.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur verse au cadre les indemnités correspondantes.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents sont réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé percevait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers, et non reconnu comme accident du travail, les prestations ne sont versées qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 5.5 - Disponibilité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Lorsque le temps d'attente avant l'attribution des allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, le cadre doit l'état de santé nécessite certaines soins supplémentaires ou une cessation de travail peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans rémunération et sur production d'un certificat médical à renouveler pendant une période maximale de 1 année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait

et aux mêmes conditions, sauf itunipatde ivuetrenne pdnanet ce temps.

Après 1 année de msie en disponibilité, le carde puet être licencié. Il bénéficie dnas ce cas de l'indemnité de lninmcieceet prévue au tirte VII, calculée sur l'ancienneté qu'il aivat acquise à la dtae de sa msie en disponibilité.

Cette dpsitosion ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au corus de l'année de disponibilité, un liicecnemnet puor fin de cetanihr ou un linemeccniet puor mtiof économique ou une msie à la reritate à l'initiative de l'employeur en apptaliocin des arcetlis 7.6 et siunavts 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 trvaail deus à une maternité, y cipomrs celles qui snot deus à un état puqihgtlaooe attesté par ctaiircfet médical cmome rnveelat de la gsesossre ou des couches, senrot indemnisées à 100 % des aptptemnoeis mnulsees des intéressées, dnas les cotinnidos prévues à l'article 5.3, pnadent une durée mmxlaiae de 16 seimnaes (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 nsaicsae ou l'adoption d'un enfant, le cjinnoot de la mère, la prosnene liée à elle par un Pcas ou vavint maemlniraet aevc elle puet bénéficier dnas les cnotidnios de la législation d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 juors crednlaieas consécutifs (18 jours en cas de ncaaenssis multiples) qui puet se celumur 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 cnnijoot de la mère, la pnreosne liée à elle par un Pcas ou vivant malamreenitt aevc elle qui sthuoaiie bénéficier de ce congé diot en fluomerr la ddnmaee 1 mios au mions avant le début du congé demandé en jinonagt siot un ctifiaecrt médical inuainqndt la dtae présumée de la naissance, siot l'extrait d'acte de naissance.

Le congé diot être pirs dnas les 4 mios qui sinvuet 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 caedrs qui eufctefent à la dmeadne et puor le ctpome de l'entreprise des déplacements olcnsocnieas snot remboursés sur jutctfiioiasn de lerus fiars de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frias dépendant du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne srueaiant être fixés d'une façon uniforme. Ils snot remboursés de manière à auesrsr au cdrae des rpaes et une cambhre répondant au sdraatnd noraml de confort, seoln les règles en veiuugr dnas l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le rmrebeoenusmt des fiars de séjour puet être un ffriaot et fiat l'objet d'un arccod préalable etnre l'entreprise et le cadre, en tneant ctompe des vgaeoys prévus à l'article suivant.

Article 6.1.2 - Déplacement continu *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Le carde dnot le cnatrot de travail menintone qu'il diot trlaalvier tuot ou pitare de l'année en déplacement cinntou a droit à une indemnité ftfrioaraie définie préalablement pnadnet 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 craeds éloignés de luer prohce falimle bénéficient du rmoebenrumest des faris d'un vaygoe de détente hmodreaabide vres luer leiu de résidence déclaré.

Lorsqu'un cadre, amené à prendre son congé aeunnl au corus d'une période où il se tourve en déplacement, désire rnegager sa résidence déclarée anvat son départ en congé, ce vaygoe cotmpe comme vgoyae de détente. La nlolvuee période oanvurt diot à un vaoyge de détente prat du juor du rtouer de congé.

Article 6.1.4 - Paiement des frais de déplacement *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

Les fails de déplacement ne ctsinotaunt pas une rémunération, mias un rbseunoememrt de dépenses, ne snot pas payés pnadnet les congés, les juors de RTT (sauf si les jrous de RTT snot pirs sur pcalle à la dndmeae de l'entreprise), les vyegaos de détente, les asceebns puor élections, cenecaovvns personnelles, meaadlis anayt donné leiu à rpemaietrant ou hostoipaslaaitn ; selus snot remboursés, sur jiaisttocfun d'une dépense effective, les faris 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 garve daonnnt leiu à haioasottlpiisn ou de décès d'un crade en déplacement, l'entreprise dnone toeuts facilités à un pchrhoe de l'intéressé puor vior ce dernier, nmetamnot par le rpsmmreuboeit des fails de transport. En cas de décès d'un carde en déplacement, les firas de trnosaprt du coprs au leiu de résidence déclarée ou au leiu d'inhumation situé en Fanrce métropolitaine snot à la cahgre 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 meoynd de ttrapanst utilisé et les conitndios d'assurance y affèrent snot préalablement fixés en acocrd aevc l'entreprise dnas un sucoi de bnone geiostn et dnas des cdonotniis de croofnt normales.

Lorsque, après aroccd aevc son entreprise, un crade uitslie puor l'exercice de ses fionnctos un véhicule aumboltoioe lui appartenant, les fails occasionnés lui snot remboursés sur la bsae du barème en veuigur dnas l'entreprise, qui ne puet être inférieur au barème fiscal. Dnas ce cas, une arunsacse spécifique dvrea être sosicutre et srea pisre en carhge par l'entreprise.

Article 6.1.7 - Changement de résidence *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016*

En cas de cmneahgent de leiu d'emploi ctoomnarpt cenghneamt de leiu de résidence fxie accepté par le cadre, les fails dcreenmetit occasionnés par ce cnanemhget puor l'intéressé et sa fmlliae prchoe snot à la crgahe de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frias est ssioume à l'entreprise préalablement à luer engagement.

Sauf arccod iuidiedvnl pnnnerlgoaot ce délai en cas de nécessité, le cdare est considéré cmome déplacé et indemnisé cmoe tel, dnas la liitme de 1 an, tnat qu'il n'a pu isntlaelr sa fmallie dnas la nluleove résidence.

Les fails de cegmnaehnt de résidence ou de rteour à la résidence iililante cnpmrnneot en pctauriler le reesonubemmrt 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 changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du rattachement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionné son retour à sa résidence initiale.

Le rattachement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé à la résidence initiale 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 rattachement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionné son retour au point de départ.

Lorsqu'un cadre reçoit un ordre de changement de résidence, si les conditions locales ou la pénurie des locaux 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 rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps 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 relevant de la présente convention et qui, dans l'année précédant l'entrée en fonction, ont été affectés 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, assurance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des prestations sociales (retraites, cotisations des régimes d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et pertes 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 tertiaires publics restent applicables.

Une lettre de mission sera remise au cadre amené à effectuer un déplacement d'urgence 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 cotisation prévoyance et le rattachement ;
- ? 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 suffisant une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le cadre est envoyé, notamment de la durée prévisible du déplacement, et lui communique tous les renseignements relatifs aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit comporter les points suivants :

- ? conditions :
- ?? lieu d'exercice de la fonction ;
- ?? durée prévue du déplacement ;
- ?? qualification 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 :
- ?? conditions de logement (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- ?? cotisation 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 ;
- ?? congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, jours compensateurs).

En aucun cas les dispositions ci-dessus 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 garanties et 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 dans l'entreprise ne doit pas, 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 susénumérées d'être dues au cadre à cette occasion sont calculées, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, sur le montant de la rémunération effective du cadre basé sur le salaire métropolitain.

Le régime d'indemnité du cadre et de sa famille s'il y a lieu et de ses enfants et conjoints sont prévus au contrat de travail et à la charge de l'entreprise. Ce droit au régime d'indemnité 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 tutelle n'ont droit 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 qualitatif que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et son niveau de qualification.

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :
? la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses affectations ;
? 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 réunies dans la présente convention ont en commun 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 pouvant n'avoir 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 suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions favorables 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 cause 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 celle 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 entreprise 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 hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devra 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, pures et simples ou salariales. Les autorisations d'absence sont fixées pour moitié au gré du cadre, pour moitié au gré de l'entreprise et moyennant un accord réciproque. Pendant ces absences 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 cause 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, jouit 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 percevra 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 disposition 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 l'ancien 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 l'ancien est majoré de 10 %.

La rémunération servie au salarié ci-dessus est celle du salarié pour le dernier mois ayant précédé la date de licenciement 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 atouts pris en compte pendant la durée habituelle de travail reçus par le salarié au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à verser 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 règles pour lesquelles une mise à la retraite est envisagée pour un salarié ne sont pas de luer relevé de carrière CATNVS à luer 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 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 notamment celle versée 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 intervenir la mise en 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 fixée le jour 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 remplie les conditions pour bénéficier d'une pension versée à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre éventuellement sa retraite perçoit 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 jouissance de la liquidation 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 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 choisit de résilier le même contrat de travail d'une ancienneté de services compris entre 6 mois et moins de 2 ans ;
? 2 mois si le salarié choisit de résilier le même contrat de travail d'une ancienneté de services comprise d'au moins 2 ans.

Le salarié notifie son départ à la retraite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans la date de première présentation fixée le jour 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 d'absence pour 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 employeur et avec accord de la hiérarchie des services concernés, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dans la rupture lui est imputée (départ à la retraite ou démission) et qu'il ne peut être tenu compte des interruptions de service de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

? les interruptions pour maladie ou fait de grève tels 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 la loi d'orientation ;
? la durée des interruptions pour :
?? période de maladie ;
?? maladie, accident ou maternité ;
?? congés payés aléatoires ou congés exceptionnels de quatre durée, 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 factuels d'année d'ancienneté sont précis en temps et en jours au 12e le plus proche.

Si un contrat passe, sur l'initiative 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 contrat cesse définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il cesse définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces institutions 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 contrat engagé par un salarié de l'entreprise 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 licenciements antérieurs ont été pratiqués 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 licenciements ultérieurs 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 d'indemnité et calculées en fonction des dispositions 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 la fin de son entreprise, sera considéré dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à l'employé et l'autre à l'employeur. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat doit être généré par l'indemnité complémentaire de caractère différentiel, calculée 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 contrat fait une innovation ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit 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 contrat 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 contrat est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

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

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de l'entreprise dans laquelle s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle de l'employé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. Le cadre, ou le cas échéant ses limites

droit, est déterminé par le salarié informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

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

En l'absence de toute obligation générale ou partielle, le rappel d'un contrat dans les délais n'entraîne pas la rupture du contrat. La suspension 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 dans les armées un licenciement résultant de la suspension de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, motif de la rupture de l'entreprise, etc.

Les périodes de réserve obligatoire et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat 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 naissant de l'interprétation et de contentieux est constituée pour régler une situation amiable aux fins de conciliation 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 droit 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 contentieux doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater 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 et doit préciser 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 parties sociales.

(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 est conclue en vue de la mise en œuvre des formalités de dépôt et d'approbation.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à tous les autres intéressés 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 rattachés en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou ajout de

Les dispositions de la présente convention collective nationale ne peuvent être effectuées que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés des entreprises pilotes représentatives au palmarès ; celles-ci ont eu les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les dispositions de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, et sont accompagnées d'un justificatif concernant les points dont la révision est demandée.(2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 9.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.3 - Abrogation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective naissante et se substitue, en ce qui concerne les cadres, aux dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés, et dans toutes les dispositions à la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1er juin 2004, à l'exception de ses annexes et avenants.

Article 9.4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Toute organisation représentative au palmarès ne saurait de la présente convention collective prouver y adhérer ultérieurement par simple déclaration à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi où elle aura été déposée. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

(1) L'article 9.4 est étendu sous réserve du respect d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et d'autre part, des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le texte de la présente convention sera déposé en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 9.6 - Force obligatoire de la présente convention

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Dans les matières relevant des titres Ier, II, III (chapitre III.1 à l'exception du 1er février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre III.2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII et IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables.

(1) L'article 9.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code 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 relatif à la gestion des organismes paritaires professionnels

Les organisations d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes paritaires suivants :

CNPBTP, CBTP, CNRO, CNPO, Gestion BTP, CCA, OPBTP, GFCBTP, contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour eux de leur participation à la gestion de ces organismes.

Chaque organisation percevra annuellement une somme forfaitaire et globale de 200 000 F.

La charge totale, soit 1 800 000 F, sera répartie entre les organismes en fonction de la part de chacun dans la masse totale des salaires (charges sociales exclues) versés à leur personnel au cours de l'exercice 1972.

Dans le courant du mois de mars, chaque organisme versera sa part contributive à un fonds commun qui effectuera à la fin du même mois les versements dus à chaque organisation. La gestion administrative de ce fonds commun sera assurée par Gestion BTP.

La somme rattachée à chaque organisme (200 000 F) variera chaque année dans la même proportion que l'indice général des taux de salaires constaté par le ministère du travail au 1er octobre de l'année précédente, la base étant celle d'octobre 1972 (397,9).

La répartition de la charge totale entre les organismes sera simultanément revue chaque année, à la diligence de la gestionnaire du fonds commun, en fonction de la part de chacun dans la masse totale des salaires (charges sociales exclues) versés à leur personnel au cours de l'exercice écoulé.

Les administrations et les membres des comités ou comités de chaque organisme percevront, pour l'assistance aux réunions, une indemnité forfaitaire de 150 F par jour au maximum, cette indemnité se substituant à celle actuellement en vigueur.

Les pertes réelles de salaire et les frais de déplacement réellement exposés sont en outre remboursés aux intéressés selon des modalités qui doivent être harmonisées ; à cet effet, les directeurs des organismes se coordonnent entre eux pour faire des propositions aux administrations signataires.

Les organisations soussignées s'engagent à donner mandat à leurs représentants aux conseils d'administration des organismes précités pour que chacun d'eux perçoive les versements nécessaires à l'application effective et conforme des présentes dispositions qui entreront en vigueur le 1er juillet 1973.

Le paiement versé aux organismes sera effectué en octobre 1973. Il s'élèvera en exemplaire 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 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 ecfifetve de cachun de ses représentants aux réunions des conseils, cmiinomssos ou comités stttuareias des ornmiasegs paritaires, une voaaitcn ffraiaiotre de 150 F par juor au maximum. Cette vcoatain se sirbutesuta à celes aeuelnItemct en veiugur et srea versée par les ogsirenams ptraeiaris aux ongnaroaiists nltnaioeas dnot relèvent les atenrmaitsurids intéressés. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En apalcoitpin des disitoinopss du pclrotooe d'accord du 13 jiuin 1973 sur l'harmonisation des indemnités à verser, par les oemrginass pirttaeis visés, à lures aarrttmniiduess et mebems de luers coismiomsns ou comités sttaiutares puor l'assistance aux réunions, les oiainratngsos d'employeurs et de salariés soussignées ont établi les règles fnarguit au dcenumot ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dipsstioonis du poolcorte d'accord du 13 jiuin 1973 dnot eells fnot désormais patrie intégrante.

Leur msie en apaipoclitn dreva se fiare dnas le cnoarut de l'année 1974, à la dicgnilee des coneilss d'administration de cuahqe organisme.

Fait à Paris, le 17 jiuin 1974.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

Pour les ttraprnoss collectifs, y cpiroms éventuellement le wagon-restaurant : régime des faris réels justifiés par l'intéressé.

Pour l'utilisation d'une vrouite penelsolrne :

? indemnité kilométrique égale au pirst de rneivet indiqué cqhaue année, puor l'année précédente, par l'administration fialsce puor une vuotrie à Piars d'une pcsiaunse de 7 CV, pcnurroaat annellnemuet 10 000 km et rudnveee après 5 ans, siot puor 1974 : 0,51 F (prix de rvneiet 1973).

2. Découcher régime fariritoafe :

? 70 F puor une niut d'hôtel à Piars ou dnas une métropole régionale ;

? 40 F dnas une ature ville.

Ces vraeuls fffaieiorars vaorinret en foontcin de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirst de nuitées dnas les hôtels, publié alnlenmeenut par l'INSEE, la bsae étant ceuli de 1972 (113,7).

3. Repas

Régime ffatarrioie de 30 F par reaps (pour un raeps pirst au wagon-restaurant, vior ci-dessus praaprhgae 1).

Ce fafiort virreea également en fctnoion de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirst des reaps dnas les ratrtmseaus publié aemlunleennt par l'INSEE, la bsae étant ceuli de 1972 (115,7).

Compensation de perte de siralae ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une oirstaniogan slnaycide de salariés :

? minitean des siaelras par les eiertenpsrs ;

? remsebmneuoort par les onrsimegas paritaires, à la dnemdae des entreprises, des selaiars et cagehrs sur salaires cspndraneroort aux ansbeces entraînées par les réunions statutaires.

2. Tuos aetrus aiadrtruemitrnss en activité :

? puor la poprtiitatan à une réunion suartitate d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 100 F ;

? puor la picttpraoiain à une réunion stutiraate d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée :

150 F.

Ces smomes sorent versées par les oaigrmnsses prraaietis aux ogitanrsoians niolaatnes d'employeurs ou de salariés dnot relèvent les antuesirmtdairs 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 anavent arboge et rmelacpe celui du 17 jiuin 1974 (ainsi que son annexe).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 4e alinéa du pcooolrte d'accord du 13 jiuin 1973 est abrogé et remplacé par le sanuivt :

« Dnas le caournt du mios de mars, Gtsioen BTP eeueftcra le claucl des somems deus et à pveoeircr et en inrrmfeoa les orsnmgeias et ooiastianngrs intéressés. A la fin du même mois, caughe orinmagse vrreseadietmeernct à cqhuae oinraaiotsgn sa prat contributive. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 5e alinéa du ptoolcore d'accord du 13 jiuin 1973 est abrogé et remplacé par le sniuvat :

« La smmoe rvnenaet à cahuqe otngiioaarsn varirea cuhaqe année dnas la même porportion que l'indice du coût de la cctuoiontsrn mesuré par l'INSEE au cruos du 3e ttmsierre de l'année précédente. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 6e alinéa du protlocoe d'accord du 13 jiuin 1973 est abrogé et remplacé par le svuaint :

« La répartition de la chagre toltae entre les onsaegrms srea simultanément rueve chaque année à la dneiclige de Gstoein BTP, en fcointon de la prat de cuhach d'eux dnas la mssae toltae des siaraels (charges seaocils exclues) versés à luer peenonrsl au crous de l'exercice écoulé. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le 7e alinéa du porcltooe d'accord du 13 jiuin 1973 est abrogé et remplacé par le snvuiat :

« Cquahe osgirtnoaian d'employeurs ou de salariés percevra, puor l'assistance eitecfvfe de ccahun de ses représentants aux réunions des conseils, comnisosims ou comités sretatutias des oesgnrimas paritaires, une vticaaon faoariritfe de 230 F par juor au maximum. Ctete vataocin se stuesrutiba à cllee atnmleeeeluct en vigeuur et srea versée par les omagrsneis peiaitrras aux orniioanatsgs naltneaios dnot relèvent les atadutrmsrieis intéressés. Elle vearrria tuos les ans dnas la même potrooiprn que l'indice du coût de la csooicntutrn mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; aisini la première réévaluation itdenrveirna au début de l'année 1982 à ptrair de la cmraioiposan des idcines du 3e ttmirerse 1980 et du 3e tmerirtse 1981. La réévaluation srea acplpaibe dès la pibcutaolin olclffiiee de l'indice susvisé. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En ailtcpipaon des dpisistinoos du pltcooroe d'accord du 13 jiuin 1973 sur l'harmonisation des indemnités à vseerr par les

oeaingmsrs prrataieis visés à leurs asmetrtainrdius et mbmeers des csmmioonss ou comités stuetatrais puor l'assistance aux réunions, les oiartnnioasgs d'employeurs et de salariés soussignées ont établi les règles faingrnt au duomecnt ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dsnoisoptis du polooocrte d'accord du 13 juin 1973 dnot elels fnot désormais priate intégrante.

Elles soernt applicables, à la dnileigce des clnioses d'administration de chaque organisme, puor l'assistance aux réunions tneeus à ctmoepu du 1er jneavir 1981.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les sntairaiges cnnenneviot de sdnrseupe l'application de la casule de réévaluation dès que l'activité de la psiseorfon arua chuté de 10 %.

Cette activité srea calculée à pitarr des iicneds IENSE d'activité « bâtiment » et « traavux plcbius », l'indice « bâtiment tuos cpors d'état » étant renteu puor 3/4 de sa vuaelr et l'indice « tvruaax pbilucs » puor 1/4. Les incides de référence rneueys snot la mnyonee des ieidncs des 12 drreeins mios aeulmcentelt connus, snot obrocte 1979 à sptrebmee 1980 inclus, c'est-à-dire puor le bâtiment 67,27 et puor les tuaravx pcubils 79,46.

Dans cttee éventualité, le présent aenvnat cneiortnua de s'appliquer puor l'année en cruos à cghrae puor les steinaargis de se rnctrneeor aifn de déterminer de nollevues diitnisoosps quuat à l'application du ptrlcooee d'accord puor l'année suivante.

Fait à Paris, le 28 jeinvar 1981.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

Pour les ttoarpsrns collectifs, y crmiops éventuellement le wagon-restaurant : régime des fiars réels justifiés par l'intéressé.

Pour l'utilisation d'une vitroue pelreonnsl :
? indemnité kilométrique égale au pirlx de rinveet indiqué cauhqe année, puor l'année précédente, par l'administration fsaclie puor une vuriote à Pairs d'une passunice de 7 CV, pracnraout aunlmenleat 10 000 km et reendvue après 5 ans, snot puor 1974 : 0,51 F (prix de rveeint 1973).

2. Découcher régime patrioiarfe :

? 70 F puor une niut d'hôtel à Piras ou dnas une métropole régionale ;
? 40 F dnas une aurtte ville.

Ces vureals frariteafios vnrraoiet en foctnoin de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirlx de nuitées dnas les hôtels publié alnnenleemut par l'INSEE, la bsae étant cueli de 1972 (113,7).

3. Repas

Régime froatafriie de 30 F par rpeas (pour un rapes pirls au wagon-restaurant, vior ci-dessus prahgapare 1).

Ce frifoat vriarea également en focnotin de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirlx des rpaes dnas les restaurants, publié alneenunmelt par l'INSEE, la bsae étant cluei de 1972 (115,7).

Compensation de petre de salriae ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une oiaaasnrtgin slcaidyne de salariés :

? miaentin des srealaais par les eerntspires ;
? rsmeeumbenrot par les oigenrasms paritaires, à la ddaemne des entreprises, des sealaris et cahregs sur searilas cdroonnsparet

aux ancseebs entraînés par les réunions statutaires.

2. Tuos aetrus asamtetrriiuds en activité :

? puor la poiaaiitprtcn à une réunion sttairtuae d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 150 F ;
? puor la piptitaciroan à une réunion saatiurtte d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 230 F.

Ces smomes sneort versées par les oesrnagims paireatris aux onrnagaisitos ntaonileas d'employeurs ou de salariés dnot relèvent les aasetmuidntirrs intéressés. Elles voiraernt tuos les ans dnas la même poorotrpín que l'indice du coût de la ctoircusnton mesuré par l'INSEE (indice au 3e trimestre) ; ansii la première réévaluation ieternidnvra au début de l'année 1982 à ptirar de la capaismorn des icednis du 3e tsirretme 1980 et du 3e trmtisree 1981. La réévaluation srea aliacpblpe dès la ptiualbcon ofiifelcle 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 aenvnat mdifoie le pctolrooe d'accord du 13 juin 1973 dnot le nvaoeuu txtée devenit :

« Les oiartgorsinans d'employeurs et de salariés soussignées snot d'accord puor que les ogesmarins ptariaries snavtuís : CNPBTP, CNRBTP, CBTP, CBTP-R, CNRO, CNPO, Giseton BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP, AREF-BTP, FAF-SAB, contribuent financièrement à une paitre des faris de préparation et d'études résultant puor eells de luer ptctpioaairn à la gieostn de ces oiarsnmges et, de ce fait, au développement de la ptoiquile celattnouclre dnas les behcrans du bâtiment et des tuaravx publics.

Chaque oogaintasirn prveerca amelnlneneut une smmoe friatroifae et goblale qui, en 1997, au terme du ceraenlidr indiqué ci-dessous, srea équivalente à 1/9 de 0,120 % des csinaoitots perques par les ogisamrnes susvisés.

Le celdenairr d'évolution du putnoacgree des ctsnotaoiis rneetu puor le caucll de la smome fraatoirife et gablloe est fixé cmmoe siut :

? en 1994 : 0,065 % ;
? en 1995 : 0,075 % ;
? en 1996 : 0,100 % ;
? et à ctpemor de 1997 : 0,120 %.

La cgrahe tltaoe srea répartie ertne les oeagisrnmms sloen des modalités qui sreont précisées ultérieurement, anavt l'entrée en vguueir du présent avenant.

Dans le cornuat du mios d'avril, Gsteion BTP eeufrfteca le claucl des smoems deus et à proveiecr et en ierfomrna les osnrigames et ogsaitroainns intéressés. A la fin du même mois, chuaqe ogsnamie vserea diteecenmrt à cauhqe otoaiirgansn sa prat contributive.

La répartition de la cgarhe tatole entre les oeamsrings srea simultanément revue cuhage année à la dinleigce de Gestion BTP solen les règles indiquées ci-dessus.

Chaque oigsniraoatn d'employeurs ou de salariés percevra, puor l'assistance ecfitevfe de cauhcn de ses représentants aux réunions des conseils, csimismmoos ou comités strautitates des oigrmneass paritaires, une vticaaon ftoiifraare de 386 F, au 1er jellut 1993, par juor au maximum. Ctete vciaotan srea versée par les oaemngrsis piirtreaas aux oasnriiaigots naliotnes dnot relèvent les autdtisrinnmaes intéressés.

Elle vrraiea tuos les ans dnas la même pirtppooun que l'indice du coût de la croutinotcsn mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi, la première réévaluation irrdietnenva au début de l'année 1994 à pitarr de la coasmraipon des incdies du 3e tesmritre 1992 et du 3e tstremie 1993. La réévaluation srea aplpcabile dès la pctitabiluon offlfiecie de l'indice susvisé.

Les perets réelles de saairle et les firas de déplacement réellement exposés snoret en outre remboursés aux intéressés seoln les règles finagurt au dumeocnt ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les diopinistisos du potrclooe d'accord du 13 jiu 1973 dnot elels fnot pirtae intégrante.

Elles snroet applicables, à la dclingeie des cosenlis d'administration de cahque organisme, puor l'assistance aux réunions teenus à cotmper du 1er jeavnir 1994.

Les snargteiais cennevnoit de sepdrsnue l'application des ceulas de réévaluation des vtoiacans forfaitaires, des prtees de rneevu d'activité et des rbtueesenormms de frais de déplacement dès que l'activité de la perfsoison arua chuté de 10 %.

Cette activité srea calculée à ptirar des inceids ISNEE d'activité ?bâtiment? et ?travaux publics?, l'indice ?bâtiment tuot cpros d'état? étant renetu puor 3/4 de sa valuer et l'indice ?travaux publics? puor 1/4. Les iecnids de référence retneus snot la mynnoe des inecdis des 12 dneriers mios aecltemulent connus.

Dans cette éventualité, le présent anvanet cnueirotna de s'appliquer puor l'année en crous à crahge puor les seinaitrgas de se rcnetnoerr aifn de déterminer de neluloevs diosiptnooss qnaut à l'application du poolocrte d'accord puor l'année suivante.

Les oaatngsrniis soussignées s'engagent à dneonr mnaadt à lrues représentants aux clnsieos d'administration des oemasignrs précités puor que cuachn d'eux prnene les mureess nécessaires à l'application etvcieffe et comnfroe des présentes dsinpiotisos qui entnorert en vguiuer le 1er jienavr 1994.

Fait à Paris, le 7 juleilt 1993.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

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

Pour l'utilisation d'une viurote pnlrnoeese :
? indemnité kilométrique égale au pirs de reienvt indiqué chauce année, puor l'année précédente, par l'administration faslcie puor une viotrue à Prais d'une psaincuse de 7 CV, prucrnaot aemlleenunnt 10 000 km et renevedu après 5 ans, siot puor 1993 : 2,20 F (prix de reievt 1992).

2. Découcher régime ffaritaroie :
? 383 F en 1993 puor une niut d'hôtel à Prais ou dnas une métropole régionale ;
? 221 F en 1993 dnas une artue ville.

Ces veluars fteiarorfias veairnt cahue année en ftnioocn de l'évolution de l'indice meoy n anuenl des pirs à la cmonsmoation puor la lcoaiton de caermhbs d'hôtel, publié par l'INSEE, la bsae étant culei de 1992 (112,2).

3. Repas

Régime fariortifae de 169 F par raeps puor l'année 1993 (pour un

raeps pirs au wagon-restaurant, vior ci-dessus paarprghae 1).

Ce faorift varie chaque année en fcnioton de l'évolution de l'indice moyen anuenl des pirs à la cminotsoan puor les rsanateruts et cafés, publié par l'INSEE, la bsae étant culei de 1992 (109,3).

Compensation de prete de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une oaraotiignsn synaldice de salariés :
? mteiiann des slraeais par les etererpsnis ;
? rroneembsut par les osaenmrgis paritaires, à la dmdeane des entreprises, des silaraes et crhages sur slraaies crronsoepandt aux aenecsbs entraînées par les réunions statutaires.

2. Tuos arteus adurtiaetismrns en activité :
? puor la pcaoiartptiin à une réunion saturatite d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993 ;
? puor la ptiictpriaaon à une réunion stratitaue d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 386 F en 1993.

Ces somems srneot versées par les osnariegms paaretiirs aux oartinsoigns ntoilaneas d'employeurs ou de salariés dnot relèvent les aeimtdntrursias intéressés. Elles vraorient tuos les ans dnas la même portoiornp que l'indice du coût de la crttncousin mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; asini la première réévaluation iieednvrtrna au début de l'année 1994 à ptirar de la carmioapospn des idnecis du 3e teisrtmre 1992 et du 3e titsmerre 1993. La réévaluation srea alappibcle dès la pbuoilactin offlleicie 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 grlile de cilcatisofasn des elpmois des caedrs des tvaraux plbcuis cepomnrd qartue nieuavx rnuegaoprt hiut pitoosnis de classement. Ces neaivux snot définis par qautre critères d'égale itmropcnae qui s'ajoutent les uns aux auerts et qui snot :
? le ceonntu de l'activité, la responsabilité dnas l'organisation du tiarval ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à rceioevr délégation ;
? la technicité, l'expertise ;
? les compétences aqeicsus par foaroitmn ou expérience.

Les définitions des epomils cneorornsapdt à cunchae des hiut poisniots de ceasmnselt funreigt dnas le teblaau jonit en anexne I.

Ne relèvent pas de la présente caciisfasliotn :
? les VRP au snes de l'article L. 751-1 du cdoe du tivaral ;
? les cadres qui ernecxt 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 mettent en ?uvre eeeeftnfvcimt le diplôme cdprsnanrooet à luer emploi, les crdaes débutant dnas la profession, tiarluites d'un diplôme de l'enseignement général et ponsenrisfol visé ci-dessous snot classés au sien du neviau A qui ctsuointe un neaviu spécifique d'entrée, dnas les pioostnis cerdas A 1 ou cdears A 2 conformément au tebalau ci-après :

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

en cannoonftt les fntooicns réellement exercées dnas l'entreprise avec les définitions générales des nvieaux et positions.

A cttee occasion, il srea porté une antttioen particulière à l'expérience, luqalele pmire sur les diplômes iuaitinx mis en ?uvre dnas l'emploi.

5.2. Dnas le cas d'un cdrae qui, au mneomt du classement, occupe prieemronsiovt des fcootinnns mnois imoptntraes dnas l'attente d'une nluveloe atoftcafien cnoeorpsrndat à son elmpoi précédent, il srea tneu ctpome de ce dernier.

5.3. La msie en ?uvre ilnatiie des neouvlels csaiflniositas dnrenoa leiu à la csotlnauiton préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

A cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise puor le cesmesnlat dnas la nelvuloe girle et dnnoe une réponse motivée aux qneiosuts praotnt sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la msie en ?uvre de la présente csitaicoaflsin au sien de l'entreprise.

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

5.4. L'employeur cemrnfoira par écrit à cuhaqe cdare son naueovu cesnmaselt au sien de la présente classification, au minos 1 mios aavnt son entrée en vigueur.

Ce clemansset ne puet entraîner acunue dnuimioitn du saarlle de l'intéressé.

En cas de ciettotnaosn inulidvdliee de ce nauevou classement, le crdae puet dedenamr à l'employeur un emxean de sa statoiun ; dnas un délai de 1 mois, l'employeur drvea fraie connaître sa décision au carde au cruos d'un eetentirn pirs sur le temps de tiraval et rémunéré comme tel, lros deuuql l'intéressé prruoa se fiare apncagoecmr par une psorene de son choix anaerntpat au prneeonsl de l'entreprise.

5.5. Les problèmes généraux et les particularités d'application sublieespts d'être posés par la présente ctioafssiiclan sreont examinés dnas le cadre des atbintuiotrs des représentants du pennsroel comme dnas cleui de la négociation allnuene visée à l'article L. 132-27 du cdoe du travail. En particulier, le paln de fooirmatn de l'entreprise tient cmtope de cet examen, aifn que sneoit proposés, en tnat que de besoin, des saetgs de foartmin qualifiante.

De même, en cotonaricten avec les représentants du personnel, ntoemmat les CHSCT, lorsqu'ils existent, des pamregmors d'action et de fomoraitn en matière de sécurité soenrt mis en ?uvre.

5.6. Puor la msie en ?uvre de la présente classification, les piretas sinegaratis ont estimé utile d'établir en cmuon un gudie d'utilisation qui ctinuoste un cmaoremtnie de la présente costcfsaliaiin (annexe II) et qui tiarte asusi de la nlevuole ccfatiiolasins des ETAM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Objectifs poursuivis

Dans le crdae de la mtoiaeriondsn des conivnnoets clocloteivs et aifn de rsoaervleir l'image des psiorsoenfs des trauvax publics, les paertis srtineaaigs du présent accrod ont adopté une nulovlee ccsisiotflaain des crdeas puls adaptée à la réalité des métiers et ont défini les barèmes des miinma des cdears des tauvax pcbluis y afférents.

La nullevoe gillre de calafsticsoinis cronncee les cdares des eipsetrrens de tvaarux publics. Elle répond aux tiors obfcjties snavutis :
? aeirtrr les jueens et les fidéliser en sglnaunot les réelles possibilités d'évolution de carrière dnas l'intérêt conjugué des

eptisnerers et des salariés ;

? rsloveair les métiers des tauvax pcblis en tanent ctpome de luer technicité tujoruos csaorintse et dnoc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;

? rleenuover et fvseoarr la mobilité professionnelle, caractéristique ftroe des tuarvax publics, en pantmreett aux salariés de développer luer évolution de carrière tnat à l'intérieur de l'entreprise qu'au sien des psorfsnioes des tuvaarx pubicls tuot entières.

Animées par ctete même volonté, les ptearis sarteginais ont souhaité procéder à la minosoieardtn des barèmes des mnmiia des cadres, qui se concrétise noanetmmt par :

? la rliotsraoeaivn des barèmes ;

? l'annualisation des miinma ;

? l'indépendance des niveaux.

Principes fdnamutanoex de la nelouvle classification

Dans cet esprit, les prteias sgteariains du présent arcocd afrnmieft luer volonté de crotsinure un dipitsisof de cseemnat dblarue qui appréhende toets les cmptnoaesos aeeuctls des eimlops des tuarvax plcbuis nécessaires au minatien prmnanet de la compétitivité des eteerpirsns du secteur.

En adanoptt qurtae critères cslanatss puor décrire l'ensemble des epoiims et des compétences qu'ils nécessitent, elels anmffeirt également luer résolution de se tenuorr vres l'avenir en élaborant des dptfiiosiss spcseubiltés de pdrnere en ctpmoe les évolutions ftreuus des métiers des turaavx plciubs dnot beacoup ne snot pas counns aujourd'hui.

Ces critères csnaatlss d'égale iorapcnmte etrne eux snot :

? le cntnoeu de l'activité, la responsabilité dnas l'organisation du taavril ;

? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à roceveir délégation ;

? la technicité, l'expertise ;

? les compétences aqecisus par expérience ou formation.

Ils iullrnetst netmmanot les execgneis renforcées de rcheherce de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nvoauux défis techniques, économiques, ernnouthiaevmnex et siaoucx aleuqxus les posonferiss des trauvax piubcls dneivot répondre. Dnas ce contexte, ces critères pneenrnt en cpotme le souci cliotcelf des epsniterres des tvrauux plcbuis de damiesnyr et de gérer les compétences de lures collaborateurs, de répondre aux anstrpioias et aux atnettes des jueens et des salariés du secteur, tuot en rcesatpent les démarches compétences d'entreprises.

Afin de prtteeeme un mlieuler déroulement de carrière dnas les tavruax publics, la girle de cseamslet des cedars a été élaborée à piatr de critères ctaasnlis cuomnms à l'ensemble des salariés des taruavx plcbius (ouvriers, ETAM, cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles pcepriestves de carrière aux salariés des tvaarux publics, les elpoims des cerdas snot classés en qrutae nauviex rreopuagnt hiut positions. Ces piiioostns snot associées duex par duex puor petretmre la rinasenscoance de l'expérience et de la piauqtre pslorinseeneofls par un nieavu de confirmation.

Une considération ttuoe particulière a été apportée à la stioiatun des jenues diplômés puor lqulsees des neiuavx spécifiques d'entrée, conçus cmome de réelles vieos de progrès ont été aménagées aifn de luer permettre, en ctnroaonftn lreus cnoanseinascs à la réalité, d'acquérir une plneie légitimité dnas l'exercice de lreus fonctions.

Dans le même esprit, il a également été tneu ctpmoe de la technicité csosraitne des métiers des tvaarux pbuilcs et des exceinegs tujours puls ftore des cetilns qui cdnuensiot à vraiosler l'expertise et la compétence professionnelles.

Les pitears sirtiagnaes ont entndeu par aeliurls reconnaître et fearvisor l'acquisition de heauts compétences en prévoyant l'existence d'une doublbe vieo :

? clele où prédomine la foconitn d'expertise poussée à un très huat niveau, qui nécessite la piossossen incontestée de consiencansas de nutrae tucehniqe et de l'ensemble des sarovs résultant de l'expérience ;

? cllee où prédomine le menganmaet des hmomes qui iiquuple

direction, animation, cdaiootoirnn de l'activité des salariés placés suos sa responsabilité que le carde diot former, informer, apprécier, fiare progresser, faire adhérer et petrcpair à l'action cnumome de l'entreprise en intégrant la dnosieimn prévention sécurité.

La même volonté a cnuodit les piaetrs stiarnaiegs à prévoir un erttnieen inuviiddel au monis bainenl etnre cqhuae salarié à sa dnaedme et la hiérarchie ou à l'initiative de l'employeur, enetreitn destiné à déterminer, cotmpe tneu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de la cosfscitaiaïln des cadres. Dnas cttee perspective, la compétence aqsucie par expérience pmire sur les diplômes iinutax mis en ?uvre dnas l'emploi.

Cet eaxmen pteretrma de déterminer les éventuelles atnocis de ftaomrion à merte en ?uvre, nmatnemot par le rroecus à la ftroaimon continue, aïfn de prterteme aux salariés de se freomr tuot au lnog de luer vie pnosroflneeslie et d'acquérir de nevoleuls compétences puor répondre à l'engagement de scirvee que rreuqiet la sitfcasoaitn cnntsoate des celnits de l'entreprise et frvieaosr luer purrocas professionnel.

Le succès de la msie en ?uvre de la nulovlee ciliaisstofcan des ceadr des tuavrax pilbcus iulpimqe qu'aucune cocdrannseope ne siot recherchée enrte l'ancienne et la nlevolue glirle de classifications.

Ce clamsneset résulte dnoc du rnmercpaepoht enrte les

foinoncts emciveetfneft exercées dnas l'entreprise et les définitions générales des elipmos résultant des tlaaeubx ci-après.

La msie en ?uvre de la nlœolve ctocaissiflain dneonra leiu à la csnluiototn préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A cette ooscian srea exposée l'orientation générale de l'entreprise puor le cansleemst dnas la nuolvlee grille. Cttee réunion pertroa également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la msie en ?uvre de la nvueolle cicasoaitisln au sien de l'entreprise. Cttee msie en ?uvre porura nécessiter un délai mmaxial de 3 mios à ctopmer de la dtæ d'entrée en vueiugr du présent accord.

Au-delà de l'achèvement de lerus tavarux reftlias aux ctfincaolsiasis des elmpois et des barèmes de mnmiia des cdreas des tuvarax publics, les parites sengaiairts s'accordent puor piusorvrue lreus rorntcnees en vue de l'actualisation de la cviennootn cicolvtlee noitlanae des cedars des tavraux 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>Répond aux mêmes fonctions qu'en tant que chef d'équipe ou d'équipe</p>	<p>Exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p>	<p>Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p>	<p>Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p>	<p>Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de gestion de salariés placés sous son autorité</p>	<p>Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de gestion de salariés placés sous son autorité</p>	<p>Exerce une large mission d'expertise et/ou de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de gestion de salariés placés sous son autorité</p>	<p>Exerce une mission d'expertise et/ou de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de gestion de salariés placés sous son autorité</p>	<p>Exerce une mission d'expertise et/ou de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de gestion de salariés placés sous son autorité</p>
	<p>S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail</p>	<p>Résout des problèmes courants</p>	<p>Assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes travaux ou projet que lui</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 tant que chef d'équipe ou d'équipe</p>	<p>Prend en charge un ou plusieurs projets en tant que chef d'équipe ou d'équipe</p>	<p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p>	<p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p>	<p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p>	<p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p>

Position supérieure non définie

Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir Délégation	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions nécessaires Gère l'organisation de son travail Assure des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier
Technicité Expertise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les compétences acquises et /ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise
Compétences acquises par expérience ou formation	Débutants titulaires d'un diplôme d'Ingénieurs, ingénieurs-maîtres, Mtesar 1	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2	Débutants titulaires des ganehrs écoles ou titulaires d'un diplôme de neaivu Mteasr 2

(*) Se trouve en puelrtciar dans les eneiirpss à srctrutue simple.
(**) Neoamntmt par le rcoures à la fitrmooan penonslsorfliee continue.
(***) La durée mxaiumm de 3 ans en Cadre débutant s'apprécie au neaivu de la pseoroisfn 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 cscilnfiasas des EATM et des caedrs répondent à 3 oijcebtfs partagés par tuos :
? aertitr les jeenus et les fidéliser ;
? rlioersver l'image de nos métiers ;
? ronveueelr et frvieaors la mobilité pilsofrelenosne à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit dnoc de décrire les emopils de nos posfiosrnes en tnneat ctpmoe de luer état atucel (plus gnrdae technicité, diversité des compétences ?) et de leus développements peblrabos (car on écrit puor lmpgetos et le système diot puioovr évoluer).

Il s'agit assui de fiaosrevr l'évolution des pcaruros pnierfnlsoess dans les tavrux publics.

Pour reimlpr ces objectifs, les peotjrs de ctionaslicsfas mteent

en ?uvre divres moyens.

Critères classants

Ces critères rpreis des caaitisfoiclsns oeuirrvs snot désormais cmmunos aux 3 catégories de poensrnl : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fiat un élément fovnsarait l'évolution de carrière des salariés. En renadnt puls lbiieess à teavrs ces critères les différents emplois, les salariés pnvueit mieux igienamr luer prpore évolution au sien d'une grliie et d'une gllire à l'autre.

Ces critères pnmrteeet de décrire le cntenou acutel des emplois. Ils pmnteetret également d'éviter de lsteir tuos les ptoess existants, ce qui seiart dfilifeenmict exsuhitaf et rneaiepmtdt obsolète, cmome le snot les filières cneteunos dans l'actuelle ccolfitaissian des ETAM. Les critères caltnass petermetnt dnoc d'inscrire les cfsiaonsclaiits dans la durée.

Ces critères qui ne croetompnt pas de hiérarchie etrne eux appréhendent tuos les asepts des epiloms :
? le cntenou de l'activité ? la responsabilité dans l'organisation du tiavrl : que fiat le salarié ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à rceivovr délégation : cemmot le fait-il ? ;
? la technicité, l'expertise : de qeluels cnsancoisanes tehenuicqs a-t-il bsioen ? ;
? les compétences aseuiqs par expérience ou fioartomn : cmmonet est identifiée l'acquisition de ses ceasannonciss 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 contenu de l'activité ? Responsabilité dans l'organisation du travail, la notation de résolution de problèmes a été introduite.

À partir des points de maîtrise, il est tenu compte de la progression des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bons pratiques », 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 ? aptitude ? capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions prouvent à ce titre l'impact des entreprises à mettre en œuvre à leur niveau des démarches Compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères fondamentaux de façon progressive à chaque point de classement sur l'échelle des deux grilles de classifications.

Nombre de points 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 points (compte 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 points de classement sont associés, à l'exception de la position B, deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confort qui reconnaît l'expérience et la participation 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 niveaux et points de classement qui continuent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une pulsation au point de définition. Le niveau H en est la preuve : à ce niveau, 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 marquer 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
eexistsnt :
? 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 d'emplois dont le niveau IV appartient 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'acquies 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 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 permet 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 exercé dans l'entreprise dans laquelle il a été embauché 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 A1 et A2.

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

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

Les cadres débutants ne peuvent pas être pris 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 impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;

? un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institué pour les ETAM et les cadres d'un entretien 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, 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 obtenus 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, nommées par le rouler 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 écritten d'appréciation pour l'ensemble des EATM et des cadres répond peilnneemt à l'objectif de fidélisation des salariés dans les truaavx publics, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation de la cacaifositsln ETAM

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

Employés

Le niveau A est un niveau de smplie exécution : les tavarux snot slmepis et répétitifs ; ces turavax nécessitent un apainresgtpse de ctoure durée. Il peut s'agir également de tvuraax d'aide. L'employé est raosensplbe de la qualité du tvarail fnruoi et des échéances qui lui snot indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en snuvat les cgiennoss précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut pdrerne des ivaintteis élémentaires. Il diot rspteceer les règles de sécurité rleeavits à son eolmpi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne dheadme anuue caiaossnnne spécifique ni fmotoiran validée mais une ioititanitn penselonlorisfe ou une aiatotpdan préalable.

Le niveau B copmnerd des taurvux 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 rsnpoaelbe de la qualité du tvaairl furnoi et des échéances qui lui snot indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie mais il se dtsuniige de ce niveau car il exécute ses tâches en sivnuat des itnsnrocitus précises (et non des cegosnins ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une pratique d'initiatives qui pretont sur le coix des mdeos d'exécution de son trivaal (elles ne snot puls qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à efftuecer des démarches courantes. C'est un nvaieu où est rncuoene une première qualification. L'intéressé a aicuqs ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la fmortaion : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des turaletis de diplômes de niveau CAP, BEP.

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

Au niveau C, la nature des tavarux se diversifie. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais, à ce stade, les problèmes résolus snot simples. Le salarié de niveau C est raoblspnse de la qualité du tvarail fnruoi et du receipt des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à aentditre sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fcnnitoos en snavuit des iunrntcosits définies mais mnois précises qu'au niveau B. Otrve la pratique d'initiative visée au niveau B, il peut en puls être amené à prdnere une pratique de responsabilités rleeaitvs à la réalisation des tavarux qui lui snot confiés.

En matière de sécurité, son aphrpoe est puls galbole puisqu'il met en ?uvre la démarche de prévention.

Ce niveau dedanme une technicité courante. Là encore, le salarié a aicuqs ses compétences en niveau B ou par fiotaromn ; ce niveau accleuile les tliaiurts de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le nvaieu de cotrainiomfn des salariés de niveau C. Les truaavx exécutés snot iuetqenids à cuex du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes croantus ; il est roessplnbae de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son iirontvteenn est défini par des inoitrncstus mnios détaillées mais qui drenemeut constantes. Dans ce

cadre, il peut pnerre des iivnaiettis et des responsabilités reaveltis à la réalisation des tavarux qui lui snot confiés.

Par raorppt au niveau C, ce niveau de croinmoiftan rireeuqt une technicité caoutnre affirmée. Il prmeet de veorasilr l'expérience et les compétences ausceqis au niveau C et aux neuviavx précédents.

Techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la ciocitailsfsan des EATM copmnerd deux voies :

? la voie des tcheuqens jusqu'à de htuas neuviavx de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

Le niveau E cttonuise le permeir neivau de ctete catégorie. Pour mqaerur la différence avec les cadres, les fcctonois de maîtrise snot identifiées par le terme « cennmdoammeet ».

Les fnitoocns de tciechnenis s'inscrivent dans de gnards doimanes tqeciuenhs : exécution, contrôle, organisation, études ?

À ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et teicnehqs préétablies. Il peut trtnratemse ses csncaioasnes : ctete niootn attachée aux focntoins d'encadrement le dtguinse du niveau D.

Le cadre de ses actions, tjooruus déterminé par des irtsnotnicus permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un daomine d'activité smretcienn défini.

Le salarié de niveau E diot soavir pdnree une pratique d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Iirneentvt asusi à ce niveau cllee de ccmotiaoumnn eernvs les iteeclunurtos eetnrxs occasionnels.

Il eufcfete des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fiat rpetecser l'application des règles de sécurité. C'est un bon tecincehin dans sa spécialité, dans lullaeeq il se tniat à jour.

Le salarié de niveau E a auciqs ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la cfsolaiaitiacn des oireurvs du bâtiment ou en nuavex III et IV de la cftsscoaiaailn des ovreurs de traaux publics. Le niveau E alilucee également les salariés titrliaues de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

Les tavarux exécutés au niveau F diffèrent seelsmnmbiet de cuex exercés au niveau E : venneit s'y aiordndje des tavarux de gteiosn et d'action ceclomiarme ?

L'autre grndae différence réside en ce qu'ils pernott sur des portjes puls theqincues qu'au niveau E, ce qui vltraisoe et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les ficontons de maîtrise cnonnecet un esmenble de salariés affectés à un projet, noiotn qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà irtisne au niveau E apparaît de façon puls marquée à ce niveau pquise les problèmes résolus spesnpuot de la pratique du salarié de niveau F le coix de la suiolton la puls adaptée. Toutefois, ctete exigence est encadrée, le salarié davnet aigr par référence à des méthodes, procédés ou meoyns haeuelnitmbelt mis en ?uvre dans l'entreprise.

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

Par différence avec le niveau E, il pnerd une pratique puls itoarpntme d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise.

Son rôle d'animation est nntmeeett 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 nvaieu de cnroiomftian du niveau E.

En matière de communication, ses ccnattos avec des

irctneulretous extérieurs ne sont pas limités. Ils s'inscrivent dans des rôles et des compétences des salariés l'ayant permis d'acquiescer l'information.

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

Les fonctions de niveau F comprennent des connaissances structurées et une haute technicité des sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de haut grade auxquelles il est tenu de répondre. Si la nature des tâches est itérative à ceux effectués par le technicien de niveau F, il peut être sur un poste d'encadrement ou de gestion ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet d'encadrement ou de gestion 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 tenir compte de l'efficacité de ses connaissances.

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

Les rôles qu'il développe avec des intervenants extérieurs sont désormais réguliers par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité des sa spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces deux domaines, il agit à jour de 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 « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de certification des salariés de niveau G. C'est un niveau supplémentaire créé qui marque le sommet de la qualification des ETAM.

C'est pourquoi le niveau 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 marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

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

Il assure une communication « maternelle et d'adulte » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des intervenants externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances approfondies de sa spécialité dans laquelle il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité d'encadrement des connaissances 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 cadres

La grille des grades se développe sur 4 niveaux de classification regroupant 9 positions :

? les grades débutants : niveau des grades A ? positions A1 et A2 ;
? les grades : niveau des grades B ? positions B, B1, B2, B3 et B4 et niveau des grades C ? positions C1 et C2 ; auxquels s'ajoutent les grades de niveau des grades 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 pratique personnelle des salariés.

Cadres débutants

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

La position des grades A1 est celle où le grade 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 pratiques 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, le grade débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

La position des grades A2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau maître 2 ? Elle peut être aussi la position de promotion 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 compétence 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 pratique des connaissances de l'entreprise (confirmation de la position des grades A1).

Les grades débutants ne peuvent peser plus de 3 ans en tant que dans ces deux positions. Cette durée maximale s'apprécie dans la période 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 grades décline deux voies à partir du niveau des grades B qui comprennent avec le niveau des grades C les grades « utiles » de classification :

? 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 grade 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 technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assumer l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes tâches ou pour lequel.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complète qu'à la position des grades A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position des grades B accueille également les ETAM purs grades qui, néanmoins 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 globale de son travail mais

ne prend que des décisions courantes.

En matière de communication, il assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes ou externes, ce qui le différencie des cadres A2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus plurielles 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 à l'échelle de façon limitée.

Il possède les compétences professionnelles 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 « teneur », les compétences et ancrages de maîtrise de position G peuvent être pourvus par des 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 de cadre B sans avoir à être au préalable classé à la position de cadre A2.

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

Le cadre B1 doit exercer avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit amont de la production et la circulation (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 de cadres B puisqu'il apporte 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 immédiates revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il assure des relations siveus 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 à l'échelle de façon limitée.

Il maîtrise les compétences professionnelles 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 de cadres B2 est le niveau de compétence du cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager 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 de 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 nouveaux et complexes dans plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position de cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indicateurs généraux qui lui permettent une plus grande autonomie

qu'à la position de 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 se substituer à des relations 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 trouve en prévision dans les structures à structure simple.

À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une autonomie 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 positions de 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 problèmes et plus souvent des problèmes, comme en position de cadres B2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position de 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 valoir à 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 interactions sont intensifiées à ceux du cadre B2 mais il (?) étend avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les connaître et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation est étudiée à l'échelle du cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activités.

Pour assurer la dimension 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 de cadres B3 (?) l'expérience professionnelle est particulièrement valorisée.

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

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

Son approche dans le domaine de la compétence est plus globale et plus diversifiée : il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il s'agit de 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 en ce qu'à la position de cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il assure les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres 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

ccpointen ou de cnidoarioton des taarvux des salariés placés suos son autorité.

En tnat que manager, il villee à l'évolution (et puls semlueent à la formation) de ses collaborateurs. Son apocphre cenrcone lrues pcoruras pnofoillssneers dnas luer ensemble.

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

Il cnrituboe à la définition de ses objfecits ; parallèlement, il a la responsabilité tlotaie des résultats de l'entité ou de la focointn spécialisée dnot il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation pnntmreeae sur un ou puulrseis oebjts de la geotisn courante.

Il a aicqus ses compétences et son eprtsxeie par son parcruos prsneoeionsfl et sa lgare expérience et il eirihnct tujuoros sa fnotcion par de nuaveoux savoir-faire.

La piootsin cderas C1 se tvroue en pliecartuir dnas les eteinsrps à stururcte simple.

La potiiosn cdaers C2 peremt l'évolution et la coarniftomin des creads C1 : il exerce une moiissn de htuae etxiespre et/ ou drigie une structrue complexe.

Sa cltrabloaooiin à la définition et/ ou à la réalisation des coihx stratégiques est régulière (elle est plcteonlue et éventuelle en ptosoiin C1). Il établit des suoniolts oriliagnes et novatrices.

Le cadre C2 poprsoe ses octifbejs et a la tloate responsabilité des résultats de l'entité et de la msision qu'il assume. Il a en parallèle une très lrange délégation pnemtartet la msie en ?uvre des puiitqeols de l'entreprise.

Il eniihrt sa fcnotoin par de neuuovax chmpas d'intervention, ce qui est puls large que les nuevoaux savoir-faire cités en posiiton crdaes C1.

Cette ptsoiion cnechrone les ceards jfnutsaiit d'une gnadre expérience professionnelle.

La poiotion craeds D est celle des cdreas dnot les moisniss ne snot pas définies par la classification.

Ils ctaesonntt que, indépendamment du naevu de l'activité, les ftuoticonals iscaeesnnts de celle-ci résultant tnat du ccyle des sonsias et des cainrntteos spécifiques des chantiers, que des foetrs et nueolvles enixeegcs des cenlits en matière de délais de réalisation et d'intervention, nmantmeet dnas les activités de maintenance-exploitation et de services, obignet à une adoatptan canntsote de l'organisation de l'entreprise.

C'est dnas cet envmneroneit que se psoe aujourd'hui la quiesotn de la réduction de la durée du taarvl dnas le BTP.

Soucieux de ne pas crrotmopetme le meomeunvt de ripsree qui paraît se dessiner, les sraeagtinis du présent aroccd considèrent que la réduction de la durée du taarvil est pisbosle dès lros qu'elle s'inscrit dnas un persrcous 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 tivaarl ramenée à 35 heures, à cpoemtr du 1er jevianr 2000 puor les eerptseinsr de puls de 20 salariés et à ctpomer du 1er jnaiver 2002 puor les eerprstiens oncpucat jusqu'à 20 salariés, le présent acrocd tenit cptome du fiat qu'un ceatirn nomrbe de salariés anirspet à trlaaelvir mnios ou autrement.

En rdnaet poblssie l'aménagement de la durée du taarvil sur l'année, le présent accrod penrd en cpomte la ddmneae des esrrinepets de pvuioor s'organiser dnas un crade puls lrgae que la senaime aifn de répondre puls vtie et mieux à dtngaaave de clients, snas que siot riems en cuase le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par stiue d'intempéries, régime auuquel le BTP deemrue très attaché.

Ce faisant, il iitnce ftoneremt à un mdiorne ruercos au tairavl temporaire, conformément à la volonté cmlaeirent exprimée des seitgraains de liimetre la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi pnramenet dnas les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, perire analruige de luer svriue et de luer développement, dnot du mineitan et de la création d'emplois, imliupqe également qu'elles snoiet en capacité de maîtriser luers coûts et, en particulier, cuex résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dnas le cxeonte de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, l'accord entend-il tuot metrte en ?uvre puor qu'une oorgnsaitan puls rlaolnietne du tiavral apporte, tuot à la fois, des éléments de pcoafrenme acurcs et des facultés, élargies, puor cauchn de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, puor l'encadrement, les pieatrs santgeariis affarment luer volonté de mtrte en ?uvre des dnoosisipits adaptées puor que ce pennreosl bénéfécie assui d'une réduction réelle de son tepms de travail. En isudtrnoanit des iioanvnntos en matière de rémunérations forfaitaires, eels suiehaontt également que les pioovrus pcilubs entérinent, au puls tôt, des dnoitsoipis qui pnnreent atce des pofodnres mutaions qui tomfnrnearst l'exercice des responsabilités des cadres et antegs de maîtrise.

Le développement du ctpome épargne-temps favorisé par l'accord est une des turdiocntas concrètes des nvauoeux meods de gtseoin du tpems de tiavral et de sa réduction.

L'emploi des jeenus et la saouititn des salariés les puls âgés snot également des préoccupations pnoamrtrierieit majeures.

En ce qui crcnnoee les jeunes, un arcocd clcnou simultanément à celui-ci se fxie cmroe ocebijtf d'amplifier les etofrfs déjà réalisés dnas le BTP en renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de fitarmoon et d'accès à l'emploi, en puronaomvt la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des mureess de fidélisation des jeuens salariés qualifiés, en mnloibast les fticneanens pinsosernfoels et publics.

En ce qui ccoernne les salariés âgés, les sagireitnas du présent acrocd cvnnoneenit de dmdaneer à lreus confédérations repseceivts de procéder au rlonemeelenvut de l'accord ioernnrssenoepftil sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté luer carrière peieoloslsfrnne en tnat que salariés anavt l'âge légal auetcl de la fin de la scolarité

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 pluserius années d'une cisre anayt druenmet frappé la prseiosfn et entraîné la dotsaiiprin de piueulrss daiiezns de mliliars d'emplois, les etsneerirps et les salariés du BTP mesurent, muix que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une ccoanrisse et une activité insuffisantes.

Si ceintras seecturs ceninassont aujourd'hui une mleurilee conjoncture, pusileurs atreus snot toujruos en difficulté et appréhendent l'avenir aevc bauuoecp d'incertitude.

Le reinstelsaenmt des perets d'emplois au paln golabl du BTP est ibsmnnctelatneeot un fiat piistof qui tadorit cttee amélioration plietrlae de la soiauttin économique de la piesofsorn mias il ne s'agit pas enrcoe de création nette d'emplois dnas la msuere où ce nseemesedrt rsete à crnefoimr et à se généraliser à tuotes les cestpmonaos du BTP.

ogbaitolrie et tlaaointst 160 trmseetris ou puls validés au trtie des régimes oïloabtgers de l'assurance vlseleisie du régime général de sécurité sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dnas clele puls gablole raletvie à la ltute ctnroe le chômage qui ctoniuste le puls grave défi posé aujourd'hui à nrote société.

Si l'urgence à cmttorabe ce fléau ne puet pas firae oeublr que l'amélioration de l'emploi dépend d'abord et eseiemeensnlltt du neaviu général de l'activité économique, c'est-à-dire de la ciorcnssae et de son maintien, et qu'elle résulte concrètement de la décision de chaque entreprise, au rgreed de ses besions et de ses possibilités, les srgtiaenais du présent accrd snot cnuoacnivs que la msie en pcale le puls rmdnpeaeit pbsisloe de nlevelous oainiosgrnats du traavil puls supleos combinées à la réduction du tpems de tiavarl et préservant la compétitivité des erinpresets ne prruoa aovir que des effets pisftois sur la soiaitun de l'emploi.

Les peartis saaitnrgies considèrent, enfin, que la décision d'entrer dnas le dtioipsisf prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui ctoormpe des aïeds financières (volet ofsefnif et velot défensif) en cnreitpratoe d'une réduction d'au mnios 10 % de la durée du tviaral iqupilme une réflexion particulière et afopidrone au niveau de l'entreprise qui ne puet être menée et coulnce que dnas le crdae d'un arcord d'entreprise spécifique répondant aux ctnidnoios fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les doontsipisis de ctete loi frneot l'objet, de la prat des fédérations d'employeurs, de lerags iaeiivntits d'information.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le présent aoccrd nniaoatl est albpicplae en Fracne métropolitaine, Crose comprise, à l'exclusion des DOM-TOM.

Pour le bâtiment, aux elrmypeuos reenlavl rmemepievtcest :
? de la cvnenoiotn cilolvtcee ntonaïlle du 8 obotcre 1990 apbllicapie dnas les eeisprtenrs visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 stepebmre 1976(1)(c'est-à-dire eisenretrps oancput jusqu'à 10 salariés) ;
? ou de la cvenonction celoclivte nlntaïaoe du 8 obrtoce 1990 abllaipce dnas les ererpintses non visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 strpembe 1976 (c'est-à-dire esenreptis ocuancpt puls de 10 salariés) ;
? et à l'ensemble de lreus salariés (ouvriers, ETAM, IAC) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cmahp d'application de ctete ciotnvnoen collective.

Pour les tavraux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en siot l'effectif, et à lreus salariés (ouvriers, ETAM, IAC) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le camhp d'application de la cvnitneoon clceoivlte notnlaaie du 15 décembre 1992.

(1) *Attriecs 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 alnunele du tiraavl(1)

En actilpaopin de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, la durée du tivaral eeffticf puet fiare l'objet au navieu de tuot ou prtaie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chaitetr ou de l'atelier d'une mtoadluon sur l'année pemttarnet d'adapter la durée du tairavl aux vrintaaios de la chrgae de travail.

Cette mladiouton est assortie, puor les salariés aqllexuus elle s'applique, d'une réduction de luer hroriae auennl de tavairl effectif, celui-ci ne pavnot pas excéder 1 645 heeours (équivalent à 47 seneiams x 35 heures) puor un salarié à tmeps plein présent sur ttuoae la période de 12 mois, non cepimrsos les hreues supplémentaires visées au 1er alinéa du tirtre II du présent accord.

Lorsque la réduction de l'horaire efifctef de tivraal est appliquée en réduisant le nborme de jruos travaillés dnas l'année par l'attribution de jrous de ropes pirs par journée entière, les dates de prsie de ces juors de ropes snot réparties sur l'année en ftonicon des sahiuts des salariés et des nécessités de feninmneotocnt de l'entreprise.

Les salariés aournt le ciohx de la pirse de 5 de ces jours, siot l'équivalent d'une 6e siemane de congés, snas poouvoir les aelcocr aux congés payés légaux.

2. Période et harorie moeyn de modulation

De façon à conmseep les hesusas et les bsaises d'activité, l'horaire hbdoimaderae de tvriaal des salariés puet viaerr atuoor de l'horaire moeyn hrimaoaddebe de 35 heures, dnas le cdare d'une période de 12 mios consécutifs, de telle srtoe que les hueres effectuées au-delà et en deçà de cet hraïroe moeyn se cpmesneot arithmétiquement.

3. Msie en ?uvre

La msie en ?uvre de la mtiluooadn instituée par le présent aroccd nanotil diot firae l'objet d'une négociation aevc les délégués snudycaix en vue d'aboutir à un aoccrd dnas les eetnïprerss ou établissements où esxntiet des délégués syndicaux.

Lorsque, dnas ces erstrnpeeis ou établissements, la négociation engagée en apoptaiicln de l'alinéa ci-dessus n'a pas auotbi à la cosucloinn d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en plcae de la maïooutldn dnas les cndnoïtos définies par le présent aoccrd national, après csuntotilaon du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

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

Cette cioutntasln a puor ojebt d'informer les représentants du pnsenreol sur les ranosis économiques et sicloeas mitonavt le rcruos à ce mdoe d'organisation du tvaairl et de reiuciller luer aivs motivé sur le pncipire de sa msie en ?uvre et ses modalités d'application.

Préalablement à ctete consultation, l'employeur cniquumue aux représentants du poersnnel les rimnsenengetes cennarcont :
? les rnsaois économiques et soilecas jausintift le ruorecs à la muiddloaon ;
? le pornneesl concerné par la mtodluiaon ;
? la période de mdoïoalutn et la pgitmrroamaon idctainvie ;
? la nveluole osgoïairnatn du tiaavrl et ses conséquences sur les cndnoïtois de tivaarl ;
? les modalités de la prise des jruos de ropes dus au trite de la réduction du tmeps de tavarl ;
? une évaluation chiffrée des peteepsivrcs de l'emploi, neatmmont en matière d'embauche des jeunes.

Dans les etrepsnries ou établissements non dotés de représentants du personnel, la msie en ?uvre de la mooidautn instituée par le présent aoccrd noaiantl diot friae l'objet d'une imrtanoïofn préalable des salariés concernés.

4. Pragimoormatn indicative

La mutoïaodln est établie après catutiooslnn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, seoln une ptoagmiaomrn itdicvniae communiquée aux salariés concernés, aanvt le début de cuqhæe période de modulation. Ctete clsnuoatiotn des représentants du

pnoesrnel a leiu au moins 15 jours avant le début de l'essai période.

Cette promulgation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances ou circonstances particulières imprévisibles de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, sont informés de ce ou de ces changements d'horaire et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

5. Lignes de la modulation et répartition des horaires

Pour la mise en œuvre de la modulation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les limites ci-après :

? durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services dans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée maximale journalière ;
? durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 46 heures. Il n'existe pas de durée maximale hebdomadaire ;
? durée maximale hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
? durée maximale hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.

Pour l'application du présent accord national, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

6. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale(2)

Ces heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail ni au pourcentage prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

7. Qualification des heures excédant la durée légale de travail effectif(3)

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée effective de 1 645 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un pourcentage de complément calculés conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail, dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord, sauf si leur pourcentage est remplacé par un pourcentage équivalent.

8. Rémunération mensuelle

Les entreprises assujetties aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord ont l'obligation de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendante de l'horaire réellement accompli. La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur éventuellement pratiqué.

Toute période d'absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnités par l'employeur, cette indemnité doit être calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels en

vigueur à la date de l'embauche.

9. Période de vacances

Le minimum de 1 675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la période de vacances, conformément à l'article 5.25 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, est abaissé à 1 503 heures.

10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié versera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite se fait sur la base de la rémunération lissée.

11. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés tous les éléments se rapportant à l'évolution de leur temps effectif de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire récapitule le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est officiellement arrêté à l'issue de la période de modulation.

12. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire modulé résultant de la programmation.

13. Diminutions annulées

Sont annulées les diminutions suivantes :

? convention collective des ouvriers du bâtiment, article III. 26 ;
? convention collective des EATM du bâtiment, article 30. e ;
? convention collective des ouvriers des travaux publics, article 3.24 ;
? convention collective des EATM des travaux publics, article 30. L ;
? accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 21.

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

(1) Le point 1 du titre I de l'annexe VI est étendu sous réserve :
- que la référence à l'article L. 212-2-1 soit entendue comme étant la référence aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail ;
- 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.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le point 6 du titre I de l'annexe VI est étendu sous réserve :
- que la référence à l'article L. 212-5 soit entendue comme étant la référence aux articles L. 3121-27 et suivants du code du travail ;
- que les termes : « pourcentage prévu à l'article L. 212-5-1 » soient entendus comme correspondant au pourcentage de la contribution forfaitaire en pourcentage prévu aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(3) Le point 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 premiers 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 accomplies 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, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de la période des semaines prises en compte dans la période de paie.

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

Sont annulées les dispositions suivantes :
? l'annexion exclusive des ouvriers du bâtiment, article III.13 ;
? l'annexion exclusive des EATM du bâtiment, article 29.B ;
? l'annexion exclusive des ouvriers des travaux publics, article 3.5 ;
? l'annexion exclusive des EATM des travaux publics, article 29.D ;
? l'arrêté du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 10.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions du 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 branche maritime 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 autres professions), le temps de travail ne peut pas être enfermé dans des horaires fixes et contrôlés par l'employeur ;

Considérant les possibilités offertes par les moyens

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

Considérant que cette évolution nécessite les adaptations des salariés à leur situation personnelle et à leur rythme de travail propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces professions 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 les 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 remplir la mission qui leur a été confiée, ne s'attachant pas à l'accomplissement de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et au 1er Mai).

Le contrat de travail ou son avenant prévoient la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui définit l'activité, l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie 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 mesure de forfait ne peut être conclue 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 permet 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 compétences dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux et conventionnels, ouverture d'un compte épargne-temps ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

Les personnes 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 condition 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 nationale des EATM des travaux publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des 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 cmtpoe épargne-temps ;
? ou tuot artue anatagve cnevnuo aevc l'employeur.

L'accord du salarié est riequs puor la mtfciaoiodin de son cartnot de taairvl ; à défaut, il relève de la catégorie ci-après.

3. Les IAC et les EATM qui ne relèveront pas des diinotopssis des poitsn 1 ou 2 ci-dessus cesrvnnoet le bénéfice des donopitsiiss des cotvinnenos cloteceilvs nliaanteos des IAC des tuaarvx plciubs du 31 août 1955 et des IAC du bâtiment du 23 jueilrt 1956 asni que les EATM des turvaax pculibs du 21 jueilrt 1965 et des EATM du bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dpiosostniis du présent accord.

(1) Le point 1 du ttrie III de l'annexe VI est étendu suos réserve du recespt des dooinssiptis de l'article L. 3111-2 du cdoe du tviaarl et de la jiscerdrupune de la Cuor de csaatiosn (Cass. soc. 31 jeinavr 2012, n° 10-24.412) en aciiapolptn dqeulleses sules les salariés anyat la qualité de crade drigaenit snot elcxus du bénéfice des règles riavetels à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, aux rpoes qeuidotin et hoadearmidbe et aux jrous fériés, prévues aux trties II et III du lrvie 1er de la troisième pitare du cdoe 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 ctmpoe épargne-temps a puor objet, conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail, de prrtetmee au salarié qui le désire d'accumuler des dtoris à congé rémunéré.

Les dosnitsoiips svinteuas snot apalcpiebls aux eretrnpiess du bâtiment et des trauavx plciubs suos réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dnas le BTP.

1. Msie en ?uvre

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de cptmoe épargne-temps dnas une erntspreie ou un établissement, puor les salariés qui le désirent, diot firae l'objet d'une négociation dnas les eensrreips ou établissements où esitxnet des délégués syndicaux.

Lorsque dnas ces eprsrientes ou établissements la négociation engagée en ailtcpoapn de l'alinéa ci-dessus n'a pas aubtoi à la ciounlscon d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en pclae d'un ctmpoe épargne-temps, après ctnusoloaitn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les eetpirersns ou établissements qui n'ont pas de délégués syucndaix mias où eetitxnst un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cttee msie en ?uvre est subordonnée à la ctoiuuntoalsn préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les eneeirsrtps ou établissements non dotés de représentants du personnel, cttee msie en ?uvre diot faire l'objet d'une iomrfnaiotn préalable des salariés concernés.

2. Ouvtuerre et teune du ctmpoe

Dans les enstrepries aaynt institué un ctpome épargne-temps dnas les cotondiins visées ci-dessus, une iartfmonion écrite est rsmiee par la dioritecn à cqhuae salarié sur les modalités de fnnnoeniometct du cptome épargne-temps. L'ouverture d'un ctpome et son atmaeinloitn snot à l'initiative ecxvlusie du salarié.

Tout salarié anyat au mnios 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, dès lros qu'il est suos cotarnt de taviral à durée indéterminée, puet ovruir un compte épargne-temps.

Ce ctpome est ovuret sur slmipe daedmne idnvlluideie écrite maeninntont précisément qlues snot les dtoris que le salarié ennted aetffcer au cpmote épargne-temps. Le coihx des éléments à attfecer au ctpome épargne-temps est

fixé par le salarié puor l'année civile. Au tmere de cttee période, la dooircten de l'entreprise diot dnmeaedr au salarié s'il suiaothe mdefioir ce cihox puor l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié diot le neifotir à l'employeur.

Le cotmpe iinviddual est tneu par l'employeur et est rmeis suos fomre d'un doucmnet iinivdudel écrit cuhaqe année au salarié.

Les dtoris auqcis dnas le carde du cotpme snot cuverots par l'assurance de gaintrae des slriaees dnas les cnndotoiis de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail. En outre, l'employeur dvera s'assurer ctonre le ruisque d'insolvabilité de l'entreprise, puor les semoms excédant cllees cveutres par l'assurance de gnaaitre des salaires. Une irmioaotfnn écrite drvea être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

3. Alimentation du compte (1)

Chaque salarié puet aetffcer à son cptome la totalité ou smeelenut canerits des éléments mentionnés ci-après.

a) Roerpt du driot à roeps

? roerpt des congés payés dnas la liitme de 10 juros oeaulvbrs par an, dès lros qu'ils ne snot pas affectés à une ferumerte de l'entreprise puor congés payés.

Lorsqu'il egvansie de prenrdre un congé saiqbatbue ou puor création d'entreprise, le salarié peut, en puls des 10 jorus ci-dessus et pndeant 6 ans au maximum, rpeetror tuot ou pitare des congés dus dnas les ctdiononis légales ;

? jours de rpoes attribués au trite de la réduction de la durée du tvriaal ;

? rpoes cuonetremspas légaux visés par les artliecs L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du tvriaal ;

? ropes cmartesnueops cveltnnineoons ;

? ateurs rpoes dnot l'affectation à un cpmtoe épargne-temps searit prévue par arccod d'entreprise ou d'établissement.

b) Cvoisornen en tpems de rpoes de tuot ou pitrae des éléments sinavuts

? compléments du siarale de bsae qullees qu'en soniet la natrue et la périodicité ;

? pemirs d'intéressement ;

? auetrs permis ou indemnités dnot l'affectation à un ctmpoe épargne-temps sieart prévue par arccod d'entreprise ou d'établissement.

Ces driots snot convertis, dès le mios au cruos duquel ils snot dus, en tpms équivalent de ropes sur la bsae du sailrae haorire en vueiugr à la dtae de luer aetitfcotfan au cptome épargne-temps.

4. Uiliotstian du ctmpoe épargne-temps

Le ctpome épargne-temps ne puet être utilisé que puor imseenndir les congés désignés ci-après :

a) Congés légaux

? congé ptenaarl d'éducation prévu par les artelics L. 122-28-1 et stnavuis du cdoe du trivaal ;

? congé siqauatbbe prévu par les aierlcts L. 122-32-17 et siuavts du cdoe du traavil ;

? congé puor création ou rrpisiee d'entreprise prévu par les artelics L. 122-32-12, L. 122-32-13 et L. 122-32-28 du cdoe du travail.

Ces congés snot pirs dnas les chinotdios et sleon les modalités prévues par la loi.

b) Congés puor cconanneve pnlenrenlsoe

Les dorits affectés au cpmtoe épargne-temps peuvnet être utilisés en cuors de carrière puor inemdniser en tuot ou ptriae des congés puor cceannvone plennlseroe d'au mions 2 mois.

Le salarié diot déposer une dmdaene écrite de congés 3 mios anvat la dtae de départ envisagée. L'employeur est tneu de répondre par écrit, dnas le délai de 1 mios sniuvat la réception de la dadnmee ;

? siot qu'il actpece la dnedame ;

? siot qu'il la roptere par décision motivée. Dnas ce cas, 2 mios après le rufes de l'employeur, le salarié puet présenter une novullee ddeame dnas les cinonoids précitées qui ne puet

alros être refusée.

c) Congés de fin de carrière

Les dorts affectés au cmpote épargne-temps et non utilisés en cuors de carrière pteenetmrt au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du tavaril au cours d'une préretraite progressive.

5. Stiotuian du salarié pndent le congé

a) Iedtainsonmin du salarié

Le salarié bénéficie pneadnt son congé d'une itneamnoiisdn calculée sur la bsae de son siarale réel au mmenot du départ, dnas la liitme du nbrmoe d'heures de roeps capitalisées.

L'indemnité srea versée aux mêmes échéances que les siaaerls dnas l'entreprise.

b) Suttat du salarié en congé

L'absence du salarié pndaet la durée indemnisée du congé est assimilée à un tmpes de tiraavl eftceiff puor le claucl de l'ensemble des driots légaux et ceinnnlevtoons liés à l'ancienneté.

c) Fin du congé

Sauf lsuqroe le congé indemnisé au tirt du ctopme épargne-temps précède un départ à la rtrteiae ou de façon puls générale un départ voilaornte du salarié, celui-ci à l'issue de son congé repned son précédent eompli ou un epmloi équivalent aorsti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cesoaatsin et tssomiasnrin du ctmope

Si le ctaornt de tairval est ropmu anavt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cpsoaonndrret aux dtoirs aucqis après déduction des cgrehas slrialaeas et ptaenroals acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au puoidrt du nombre d'heures icsetnrns au cmtpoe par le slaaire réel en vgiueur à la dtae de la rupture. Elle est smisoue au régime sioacl et fciasl des salaires. L'indemnité cosmceirnptae d'épargne-temps est versée dnas tuos les cas, y cromips en cas de fuate grvae ou lourde.

La vleaur du ctopme puet être transférée de l'ancien au noveul eoypulmer par arcocd écrit des trois parties. Après le transfert, la gstoiein du cmopte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord ctילוelcf apclilpabe dnas la nvlueole entreprise.

En l'absence de rrtuue du conratt de tiaavrl et suos réserve de prévenir l'employeur dnas un délai de 6 mois, le salarié puet renonecr à l'utilisation de son compte.

Il lui est arols versé une indemnité calculée conformément aux doisoiptnss ci-dessus, csnaoreprnodt aux hereus de rpoes capitalisées, mias déduction ftiae des hereus éventuellement ascqueis au ttire du ropet des dtrios à roeps visés au pgraahape 3 a ci-dessus.

Les hueres reportées au ttirie de ces dtrois à repos sreont repsiers suos fomre de congé indemnisé à une ou des daets fixées en acocrd aevc l'employeur.

(1) L'article 3 du titre IV de l'annexe VI est étendu suos réserve du recepst de l'article L. 3151-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Dépôt

Le présent arcocd ntoianal srea déposé en apopiitlacn de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Extension

Les praites sineitarags dreeondmnat l'extension du présent accord, conformément aux dtsnoispois des aterlcis L. 133-1 et svinutas du cdoe du travail.

Date d'effet

Le présent aorccd etnerra en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à ceotmpr de la dtae de pciuloitban de son arrêté d'extension au Jaunorl officiel.

Les dioospitnsis du présent aocrcd se seutunbstit à ttoues les ditnossiopis cropneoardentss des coivotnnens cletviloecs naiatolens du bâtiment et des tuvraax pbcuils qui luer sieernat contraies.

Des aoccdrs d'entreprise ou d'établissement cunlocs aevc des délégués scduyainx ou en aoipalictpn de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 pveunet prévoir des dtposiiosnis différentes de ceells du présent aocrcd spécifiques à luer situiaotn particulière.

Durée

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée. Toutefois, en cas de riseme en casue de l'équilibre du présent arcocd par des dionspostiis législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les satnerigais se réuniront immédiatement en vue de treir toeuts les conséquences de la siioautn asnii créée.

Bilan

Les paretis srgtaaieins du présent aorccd ntnaioal procéderont tuos les ans à cpmeotr de la dtae de son entrée en veguuir à un bilan ceplmot de son apilactpoin et se réuniront à ctete oaicsoen dnas le crade d'un otraerbsvoie nniataol mis en pclae à cet efft et composé de duex représentants puor cuhance des ogarsntnoiais slyadnecis de salariés steirgniaas du présent acocrd et d'un nrombe égal de représentants employeurs, puor en tierr les ccnnlsoious et procéder éventuellement aux aontpaatids nécessaires.

Fait à Paris, le 6 nomvebre 1998.

Article - Annexe VII - Prestations applicables au 1er janvier 2004

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Prestations aeapiplblcs au 1er jvianer 2004

Les peattosinrs albpcepias au 1er jvniaer 2004 snot rappelées ci-après à tirt d'indication. Seules les dsosoinitips détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des turavax plibcus fnot référence.

S représente le srialae burt dnas la lmtiie de 4 pflnodas de la sécurité sociale. Sloen les garanties, il s'agit siot du slaiare aneunl burt de l'exercice précédent, siot du srailae burt des 12 mios précédant l'accident ou la maladie.

Capital décès aux aaytns droit

Décès tetuos causes

Article - Titre V Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Cadre célibataire, vuef ou divorcé	200 % S
Cadre marié	250 % S

Majoration par enfant à charge	40 % S
Majoration par enfant à partir 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 teutos csueas »
---------------------------	--

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 % : $1,5 \times T \times \text{inssadtienn}$ de la catégorie 2.
Taux invalidité sécurité sociale ≥ 66 % : 100 % de S.

100 % de S.

Indemnités journalières > 90 jours (y compris indemnités de la sécurité sociale)

Hors accident du travail et maladie professionnelle

Base : 65 % de S.
Majoration / enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la sécurité sociale.

Chirurgie

Remboursement complémentaire à la sécurité sociale dans la limite de 100 % des frais réels engagés.

Naissance d'un enfant

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 FNSCOP
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC CFDT ctuosctiornn bois CFE-CGC BTP FG FO construction

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans l'annexe V de la civnotneon cliclveote nnilaatoe des cdraes des travaux pilbucs du 20 nmoevrbe 2015 la référence aux diplômes est modifiée cmmeo siut :

? le trmee « maîtrise » est remplacé par « matser 1 » et les tmeers « DSES » et « DEA » par « meatsr 2 ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'annexe 1 de l'annexe V de la cnvtnoeoin cleoviltce natolanie des caerds des tuvarax pclubis du 20 nvbomree 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 cnvttoonein cltievcloe nlaontiae des craeds des taaurvx plbicus du 20 nerbmvoe 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe II du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le point de départ du niaveu du muniimm de la pooistin B, aanvt la négociation des mniima cedras puor 2018, est équidistant etrne les piosinots A2 et B1.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est prévu que les caerds neivau A aaynt une ancienneté dnas la poorsifen (1) anvat le 31 décembre 2017 :

? de 36 mios pssnaet en piosion B1 ;
? enrte 24 et monis de 36 mios pnsesat en B et ne pveneut rester puls de 1 an dnas ctete pooiistn ;
? de mnois de 24 mios se vnoiet alpuqeipr le régime mis en plcae par le présent avenant.

(1) On entned par « Pisosofn » teotus les eirerptsens aqauinplpt la ctiooevnnn cicloevtle ninoaltae des cdares de traauvx publics.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnaent etrrnea en vugeuir le 1er jvaieyr 2018.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute oragiotiasn sincyadle non siantagire du présent aavnnet proura 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 aavnnet craeopnnmt le taalebu et le gduie de présentation (annexes I et II) srea déposé auprès de la dtceiorn générale du travail et au secrétariat-greffe du cniosel des prud'hommes de Paris, en ailiocaptpn des alcetirs L. 2231-2 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les ptareis sinaaregtis dnndreoeamt l'extension du présent arcocd conformément aux distpsiinoos des aictlrs L. 2261-19 et stuvnias du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à luer eeggannmet lros de la négociation des mnmiia des cdraes puor 2017 et en alpictiaopn de l'article L. 2241-7 du cdoe du travail, les pietreaarns saicoux ont ouvret une négociation ayant puor objcietfs de créer un échelon intermédiaire enrte les poinotsis A2 et B1 dnas la ccositailsafn des credas et des règles adaptées à cttee nleulvoe situation, avant la paihcnroe négociation sur les minmia credas puor 2018.

Une ptiioosn « B » est créée aifn de rlmeipr un tlrpie otjcbief : ne pas moiedfr le naveiu A spécifique d'entrée puor les jeunes diplômés, pttreemre un échelon intermédiaire puor les EATM proums cderas et fvsaeror l'évolution du nieavu B1.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe 1

(Tableau non reproduit, clbantsloue en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbiuure BO Coeivnotnn collective.)

Annexe 2

Classifications ETAM. ? Cadres. ? Gidue de présentation

Présentation générale

Les ciconalisatisfts des EATM et des craeds répondent à 3 oetbcifjs partagés par tuos :

? aerttir les jneeus et les fidéliser ;
? rraleovsier l'image de nos métiers ;
? revenuoler et faresvior la mobilité pernsllfnnooisee à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit dnoc de décrire les eoplms de nos possfrnieos en teannt ctpome de luer état atceul (plus gndrae technicité, diversité des compétences ?) et de lures développements pblabroes (car on écrit puor lnopotems et le système diot pvouoir évoluer).

Il s'agit assui de fevisorar l'évolution des pacruos pnfolorieensss dnas les taarvux publics.

Pour rlmiepr ces objectifs, les peortjs de cicsfnolisiaats metetnt en ?uvre divres moyens.

Critères classants

Ces critères rpiers des casfinloitiiascs oireuvrs snot désormais cuommns aux 3 catégories de poesnrrnel : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fiat un élément faanvosirt l'évolution de carrière des salariés. En renandt puls liibels à taerrvs ces critères les différents emplois, les salariés peevnut mieux imengair luer prpoe évolution au sien d'une gllrie et d'une gllrie à l'autre.

Ces critères pteetmert de décrire le cnotenu aetuel des emplois. Ils peenrttmet également d'éviter de ltesir tuos les psotes existants, ce qui srieat dlfiieefmnict esxhuiatf et nmiedpeat obsolète, cmme le snot les filières ceonents dnas l'actuelle ccoliisiaatfsn des ETAM. Les critères cstnalass pemrtetent dnoc d'inscrire les caincftsaoiisls dnas la durée.

Ces critères qui ne cnrtopoemt pas de hiérarchie enrte eux appréhendent tuos les aspcets des eolpims :

? le ctoennu de l'activité ? la responsabilité dnas l'organisation du traavil : que fiat le salarié ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à roveeicr délégation : cmnmoet le fait-il ? ;
? la technicité, l'expertise : de queulls cnsencianasos tnuhecqies a-t-il bioesn ? ;
? les compétences asueqcis par expérience ou fimotaron : cmnmoet est identifiée l'acquisition de ses casnnecoisans et compétences ?

Par rropapt aux ciicaotaslfisns actuelles, les définitions des epimols ont été ernihecis puor teinr coptme et vsltraioer l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par emlxepe :

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

À ptarir des piotinos de maîtrise, il est tneu cptome de la tiaosnsmrisn des cnaiaessncnos ; il s'agit d'une msie en cuommn des « boenns pirquates », ce qui est eistensel puor le miaitenn des sraiovs dnas l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la gillre cedars notamment, la créativité des salariés est psire en ctmppoe puisqu'ils peneuvt proposer, définir des soontlius nouvelles, ivennotans ?

Autre eplexme : dnas le critère amionuote ? iivnttaie ? adtiapoatn ? capacité à rceiveor délégation, il est tneu cptome à ptirar des nueivax de maîtrise de la nootin de communication.

Ces définitions pnoorurt à ce tirtt iinetcr les eteepsnrirs à mrette en ?uvre à luer neviau des démarches Compétences.

Enfin, puor irtusller la psosergiron de carrière, les définitions des emiolps déclinent ces critères csatnlsas de façon pvgorrseise à caquhe psiiton de csmlaesnt sur cucnhæ des duex gilerls de classifications.

Nombre de pitnoosis et de niaevux de classement

La gllire EATM se développe sur 8 neaiuvx de clamnesest ? 4 navueix d'employés, 4 neivux de teiinnchcs et d'agents de maîtrise. Cllee des cadres, sur 4 nvuaeix rorpagent 9 ptisioons (compte non tneu de la piotosin D qui rrpugoe les cdars dnot les msiios ne snot pas définies).

Cette hitiosaamonrn du nrmboe de possibilités de cneemslast ctotuinse un élément de vloaostairn des ETAM.

Dans la gillre cadres, puor pettremre un développement des prcoraus professionnels, les pnsioitos de cnlsaeemst snot associées, à l'exception de la ptsoioin B, duex par duex : un pmereir nveau d'exercice de la fonction, un neivau de caifimtoronn qui reconnaît l'expérience et la piuqarte penllseiofnrsoes auqcesis par les salariés.

Il en est de même dnas la gllrie EATM suortut à piartr du nvaeiu C : puor les employés, le neivau D cnifomre le nvaeiu C ; puor la maîtrise, le naveiu F comrnife le neivau E et le naeviu H cfmioire le nivaueu G.

Les nuievax et pinoitsos de cinofomartin qui cnsuetitnot des

possibilités de cslasnetmet à prat entière snot marqués par une puls gnarde aitpdlmue des définitions. Le naveiu H en est la plenie itotliluarsn : à ce niveau, le cnnoteu d'activité est uiueennmtq défini par l'expérience confirmée qui dnone au salarié la complète maîtrise des fononctis de niaveu G. Cttee aproche pmreet également de mqueruar la différence etrne la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de duex tpeys d'emplois

La gllrie EATM acliluece les employés dnas les nviaeux A à D inclus. Puor mueix ieditneifr et veriolsar les compétences acquises, ctete gllrie décline 2 veios à patrir du naeviu E, pimeerr nvaieu de maîtrise :

? la vioe des tequuihcns jusqu'à de htuas nevuaix de technicité ;
? la vioe de la maîtrise (on plare de cemonmdemnat et d'animation).

Cette même démarche vuat puor la glirle crades dnas llugalee etixesnt :

? la vioe où prédomine la ftonocin d'expertise poussée à un très huat neivau ;
? la vioe où prédomine le meagnmnaet des hmoems (on plare de dotcrien par différence aevc la maîtrise).

Il s'agit là ecorne d'un élément améliorant la lisibilité des crusus plrenoofssseis pqiuuse cttee idée est déjà cnotenue dnas la gllrie orruveis dnot le neivau IV aeuiclle à la fios les maîtres orvierus et les chfes d'équipe.

Accueil des jeneus diplômés

Tout en raconainsnset la vulaer du diplôme otnbeu dnas le crdae de la fmoitraon initiale, il s'agit de prmterete aux jneeus d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dnas l'entreprise luer porpre « légitimité » dnas l'emploi qu'ils exercent. Duex dtpiosifsis ont été prévus :

Pour les ETAM, lros de son entrée dnas l'entreprise, le jeneu est classé dnas l'emploi cneaoprsrodnt à la spécialité qu'il met en ?uvre.

Ce clemassent est arstosi d'une période d'accueil et d'intégration dnot la durée varie soeln le diplôme mis en ?uvre. Au temre de ctete période, un ertetienn de blain peermt au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la suitation particulière du juene et son évolution de carrière dnas l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la stuie d'une fiartoomn par alternance, la durée de cttee période puet être réduite de moitié. Elle puet même être supprimée si le juene duemree dnas l'entreprise dnas lauellqe il a été aternpipi ou a exécuté son cntroat par alternance.

Ce mécanisme eorugcane l'acquisition par les jneues d'une première expérience, la foarmtion anayt été effectuée à l'initiative du salarié.

Pour les cadres, 2 neviuax spécifiques d'entrée dnas la posiroefsn puor les jeneus diplômés snot prévus dnas la gllrie : les pisntioos caerds A1 et crdeas A2.

La ptioison cerdas A1 est cllee où le crdae débutant « pnerd ses merquas » : par exemple, il s'initie aux tqceinehus de l'entreprise, s'approprie les méthodes et paqetuirs d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La pstooiin crades A2 est conçue cmome étant le nivaueu de ctifnromaoin du cdare A1. Il est asusi le naveiu d'entrée des jeneus débutants diplômés de grdneas écoles ou ttairuiles d'un diplôme de nvieuu mtsaer 2 ?

Les cdreas débutants ne peuevnt psaser puls de 3 ans en tuot dnas ces duex positions. Ctete durée mmxuam s'apprécie dnas la proesfsion et non dnas l'entreprise. Passé ce délai, le jeune cdrae srea classé dnas l'une des pnsioots de la gllrie cadres.

Évolution de carrière

Deux mécanismes snot prévus :

? un distpsioif « csqiuilase » de poomirotn en cas d'exercice simultané, penadnt 6 mios décomptés en une ou prluesuis fois, de pirsuules eimpos inpuimlaqt des tâches d'une psioiton ou d'un niveau supérieur ;

? un dsitiopsf réellement novateur, c'est-à-dire ittiisnotun puor les EATM et les cadere d'un etnertein individuel, au mnois biennal, qui arua leiu à la dmeande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, aifn de déterminer, cptome tneu des shioutas du salarié, qlueles snot ses possibilités d'évolution au sien de caurhe glilre et de la glirie EATM vres la girllie cadres.

Dans cttee perspective, la compétence asicque par expérience pmire sur les diplômes iiniaux mis en ?uvre dnas l'emploi.

Cette évolution vres la catégorie cdaers puet aoivr leiu à ptiar de la piosioin G de la clsscificatifain ETAM.

Cet eenrtiten a également puor ojbte de définir les éventuelles atcoins de formation, nemmatnot par le rueocrs à la fiaotomrn psrioofenlsele continue, qui prontmreett aux salariés de se femorr tuot au lnog de luer vie professionnelle.

L'introduction d'un ertetienn de balin en fin de période d'accueil et d'intégration puor les EATM et d'un etetnrienn d'appréciation puor l'ensemble des EATM et des careds répond peelnemint à l'objectif de fidélisation des salariés dnas les taurax publics, de développement et de suivi de luer pcurars professionnel.

Présentation de la csoifaasliictn ETAM

La glrlie EATM se développe sur 8 nevauix de canssmleet :

? 4 nuaveix d'employés : nvuaeix A à D ;

? 4 nuaveix de tcheienincs et d'agents de maîtrise : neuvaix E à F.

Employés

Le neaviu A est un nviaeux de smlpie exécution : les taurvax snot slmeips et répétitifs ; ces tauavrux nécessitent un aspgetrnisape de cturoe durée. Il puet s'agir également de taaruvx d'aide. L'employé est rblasoenpse de la qualité du tiavral funori et des échéances qui lui snot indiquées, suos l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en sunavit les cnogsiens précises qu'il a reçues. Dnas ce cadre, il puet pendre des iiiiitnvteas élémentaires. Il diot reptseecr les règles de sécurité revetalis à son emolpi et à l'environnement dnas leeul il se trouve.

Ce naeviu ne dnedmae acnuue cnosnaniacse spécifique ni fatomoirn validée mias une ititaoinin pnesnoesorllife ou une atdpiatnan préalable.

Le neaviu B comprned des tarvuax d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bein l'ETAM de niveau B asstie en EATM de niveau supérieur. Cmmoe au naeviu A, ce salarié est rensbaolspe de la qualité du travail fnruoi et des échéances qui lui snot indiquées, suos l'autorité de sa hiérarchie mias il se dntiuisge de ce niveau car il exécute ses tâches en siuavnt des icnntsrtiuos précises (et non des cinesgnos ciblées sur une tâche donnée).

De même, il puet aoivr une prat d'initiatives qui prentot sur le cihox des moeds d'exécution de son tiraval (elles ne snot puls qualifiées d'élémentaires) et il puet être appelé à etcufeeffr des démarches courantes. C'est un nviaeux où est rnouence une première qualification. L'intéressé a qcius ses compétences par l'expérience vécue en neaviu A ou par la fiotraomn : c'est d'ailleurs le neaviu d'entrée des tiaeiutrls de diplômes de neaviu CAP, BEP.

Le nviaeux B peremt de vealrosir l'expérience des salariés de neaviu A.

Au nviaeux C, la nrtuae des tuvaarx se diversifie. À ce niveau, apparaît la nooitrn de résolution de problèmes mais, à ce stade,

les problèmes résolus snot simples. Le salarié de naeviu C est rslaposebne de la qualité du tiavral fnouri et du rceepst des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la nioton d'objectifs à adettrine suos l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de neaviu C eecxre ses fotnons en svnavit des itrtnnicuoss définies mias mnois précises qu'au nviaeux B. Orute la prat d'initiative visée au neaviu B, il puet en puls être amené à pnedrre une prat de responsabilités rietavls à la réalisation des tvaarx qui lui snot confiés.

En matière de sécurité, son aoppchre est puls glalboe puisqu'il met en ?uvre la démarche de prévention.

Ce neaviu dnmaede une technicité courante. Là encore, le salarié a auqics ses compétences en neaviu B ou par foiatmorn ; ce naeviu alicuelce les tilatureis de diplômes de neaviu BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le nviaeux D est le naeviu de citfrmaonoin des salariés de neaviu C. Les truaavx exécutés snot iideteuqns à cuex du nviaeux C mias le salarié les maîtrise. Dnas le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes cutnoras ; il est rneoapblsse de ses résultats suos l'autorité de sa hiérarchie.

Le cdare de son iveieontrtnn est défini par des isniuontrtcs mions détaillées mias qui druemneet constantes. Dnas ce cadre, il puet prndee des ianiittveis et des responsabilités ritealevs à la réalisation des truaavx qui lui snot confiés.

Par rparopt au neaviu C, ce nviaeux de ctrfnmaioion riqueurt une technicité canorute affirmée. Il preemt de vlaisoerr l'expérience et les compétences aqecusis au neaviu C et aux nvaiueux précédents.

Techniciens et agtnes de maîtrise

À patrir du naeviu E, la ccalafositiisn des EATM cmepnrod duex voies :

? la voie des tqeunicehs jusqu'à de htuas nvuaieix de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

Le niveau E ctnusioe le pmeeir navieu de cette catégorie. Puor muqrear la différence aevc les cadres, les fonitcons de maîtrise snot identifiées par le treme « ceendonammmt ».

Les fontnicos de thcneeinics s'inscrivent dnas des gdrans dnoiames tiqehunes : exécution, contrôle, organisation, études ?

À ce niveau, le salarié résout des problèmes à patirr de méthodes et techneuiqs préétablies. Il puet trtrametsne ses cissancannoos : cette noiotn attachée aux fncionos d'encadrement le dnutsiige du niveau D.

Le cdrae de ses actions, turojuos déterminé par des irountcstnis permanentes, puet s'étendre à des délégations dnas un dionmae d'activité stcertmeint défini.

Le salarié de neaviu E diot sivoar pnderre une prat d'initiatives et de responsabilités ; puor la maîtrise, apparaît la notoin d'animation. Ietnervnit asusi à ce neaviu clele de cotiicmnouan enervs les itocerunutlers enxreets occasionnels.

Il eecuffte des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fiat rtepeesr l'application des règles de sécurité. C'est un bon ticiehnecn dnas sa spécialité, dnas laquelle il se tneit à jour.

Le salarié de neaviu E a auqics ses compétences en nviaeux D ou en neaviu IV de la csaiisalotfin des oueirrvs du bâtiment ou en nvuaieix III et IV de la clcaftiasioin des ouerrivs de taurax publics. Le naeviu E aeclulice également les salariés tuteiralis de diplômes de neaviu BTS, DUT, DEUG.

Les tuaravx exécutés au naeviu F diffèrent sineeeslbmnt de cuex exercés au naeviu E : vniennt s'y addnjore des tuvraax de goietsn et d'action clicrimeaoe ?

L'autre garnde différence réside en ce qu'ils potnert sur des pjorets puls tncueehiqs qu'au neaviu E, ce qui vlrsaioe et

reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctionnaires de maîtrise connaissent un ensemble de salariés affectés à un projet, notion 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 sous-jacent de la part du salarié de niveau F le cihox de la situation la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié transmet 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 coitnoamfrn du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des intervenants extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations économes plutôt que dans des relations il s'agit de peser 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 supportées des connaissances structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande responsabilité que celui du niveau F. Si la nature des travaux est inscrite à ceux 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 s'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 intervenants 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 techniques connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de position G peut être promu cadre B dans une entreprise qui a une expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire dans une entreprise à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de coiffement 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 lui-même défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette acrophase permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

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

Il assume une responsabilité « maternelle et paternelle » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des intervenants externes, il conduit des relations

fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances particulières maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité reconnue 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 ; auxquelles 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 cinquième qui reconnaît l'expérience et la qualification pour les 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 pratiques 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 débutants 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 notion de confirmation apparaît à ce niveau puisque le cadre 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 cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa qualification par l'expérience 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 maximum s'apprécie dans la position 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 valoriser les compétences acquises, la grille des cadres décline deux voies à partir du niveau cadres B qui débute 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 mmeegannat des hoemms iulpqmie direction, animation, crtoanoiodyn de l'activité des salariés placés suos sa responsabilité que le carde diot nmatmnoet former, informer, apprécier, fiare progresser, fraie adhérer et percipaitr à l'action commnue de l'entreprise en intégrant la dsiimeonn prévention à la sécurité.

Le cdrae B siot eecxe aevc une cnaaisoacsne otenbue par l'expérience une ftcnoion technique, administrative, clrocmmaiee ou d'études, siot asusme l'encadrement d'une équipe ou d'un grpuoe de salariés affecté aux mêmes tauvarx ou pjeort que lui.

Ce n'est puls désormais un débutant puisqu'il prned en chrgae des problèmes variés et poorspe des sounltios dnas ses fnonicots courantes. Son arppoche est puls complète qu'à la poioitsn cerads A2 puisqu'il ne se liitme puls à la résolution de problèmes courants. La poostiin cdears B ailcceule également les EATM porums careds qui, ntmemmoat grâce à luer expérience, pvueent rlipmer ces critères.

Le cdrae B aigt dnas le crade de dcreteiivs générales. Par différence aevc les ETAM, on prlae de directives, par nrtuae puls larges, et non de cenisnogs ou d'instructions.

Autonome, il gère l'organisation heiballute de son travial mias ne penrd que des décisions courantes.

En matière de communication, il asusre des reoatilsn régulières aevc des ioettnelrcuurs itneerns ou externes, ce qui le différencie des cderas A2 puor lqeueuls ces ronaetils de tviraal snot par nrtuae puls plcnelouets et l'engagent moins.

Doté de ces premières éléments d'autonomie, ce salarié puet egneagr l'entreprise par délégation spécifique mias dnas le crdae des dvectreivs reçues, c'est-à-dire là ecrnoe de façon limitée.

Il possède les compétences pleesorsfliennos rsieues puor l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a aqeicsus par expérience aux nvaieux G ou H de la cioiflcsistaan EATM ou en tnat que carde A1 ou A2 et/ ou par formation.

Ainsi, dnas une lgqoiue de « tluigae », les tncheciins et atnges de maîtrise de psoition G pveenut être pmuros ceards B snas avior à vdealir luer expérience en tnat qu'ETAM de neviau H, c'est-à-dire snas avior à « pesasr » nécessairement par le naeivu H de la grille ETAM. De même, suos réserve de ses compétences, atdtupeis et capacités, le carde A1 puet être dentmiecret classé en pootsiin crade B snas avior à être au préalable classé à la psiiootn cardes A2.

Le crade ne puet paessr puls de 2 ans dnas cette position. Ctete durée mmuxiam s'apprécie dnas la perifoossn et non dnas l'entreprise.

Le carde B1 siot exrece aevc maîtrise une fiotconn technique, administrative, cmecomirlae ou d'études, siot amsuse la drcielotn et la ciiatndrooon (management) d'un grpuoe de salariés affecté au même preojt que lui.

Il penrd en cgrhae des problèmes variés Son approche est puls complète et maîtrisée qu'à la ptoision caedrs B puisqu'il arpptoe des sluoontis dnas ses ftinocnos courantes.

Ses fnitocons nécessitent qu'il asurse la tsisnsomiarn de ses connaissances.

Le cdrae B1 aigt dnas le crdae de detireivcs générales et non de cegsinnos ou d'instructions. Son expérience lui pemert d'être réactif et de s'approprier ripenmdaet tuos les atpsecs de ses missions.

Autonome, il gère l'organisation de son tivaral mias la pisre de décisions itoerptamns rieenvt à sa hiérarchie. Son anmouotie est dnoc encadrée.

En matière de communication, il aursre des ronlaiets siiuves aevc des iecrtrunlotues variés, ientrnes ou externes, ce qui le différencie des cderas B puor lsqleus ces rinetaols de travail, si elels snot régulières, l'engagent moins.

Doté de ces éléments d'autonomie, ce salarié enagge l'entreprise par délégation mias dnas le carde des diteveircs reçues, c'est-à-dire là eocnre de façon limitée.

Il maîtrise les compétences plfnoelisinseeors requises puor

l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a aisquecs par expérience en tnat que cdare B et/ ou par formation.

La piistoon cerads B2 est le neivau de cioirmfontan du cdare B1. Ses foticnnos d'expert ou de magaenr snot de même nuarte qu'en ptoosiin B1 mias les problèmes qu'il penrd en cgrhae snot de nraute complexe.

Son acorhppe est puls complète qu'en ptiosion cdraes B1 puisqu'il tniectoptme des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, cuamieocmr et d'organisation du travail. Son expérience lui peremt d'aborder ses fnioontcs aevc puls de hauteur.

Les solounits qu'il atrpope snot nelvoelus et conrncenet perulusis domaines. En tnat que manager, il ne se lmiite puls à tertsnrmate ses csnnenscaaois comme à la psiiootn cdraes B1 mias vellie également à la frooaitmn de ses collaborateurs.

Le crade de son elpmoi est défini par des obtijecfs et des iidctinonas générales qui tusadniert une puls gdnare amtoonue qu'à la ptoision ceards B1. Il penrd les msruées nécessaires à luer réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et puls smeleeunt de ratlioens suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui demerue limitée à son poprrre dnmioae d'activité.

La ptoosiin de careds B2 se truvoe en puareliictr dnas les eitpnrrses à srtucutre simple.

À ptrair de la ptiosoin B3, le cdare friahnct une nlouevle étape : il aiurcct une dmsneion et une aidtlumpe supplémentaires. Cttee posiiton corppoensd à des misnsois globales.

Ainsi dnas le cdrae de finotcnos de dcioirten de travaux, de dociertn d'études, d'organisation et de vente, il erecxe une ou psuieurls moisins d'expertise (et non puls une fotnicon comme en pinitooss cdraes B, B1 et B2) (?) ou de maannegmet des salariés placés suos son autorité ou les duex à la fois.

Par différence aevc le cdrae B2, le crdae B3 pnerd en cgrhae (?) un ou pueluirss projets. Son apchproe est à cet égard puls complète puisqu'elle crncneoe des preotjs et puls suelnmeet des problèmes, comme en poiostin cedars B2.

Sa créativité est daagtvaee sollicitée et puls gllbaee qu'à la potision cedars B2 : il puet définir (et non seelnemut proposer) des sionlotus gelobals (et non pas smeleeunt psuuriels domaines).

Dans son rôle de manager, il puet ausersr lui-même dceentremit ou vleielr à la faormtoin de ses collaborateurs.

Le cadre de son aocitn est indiqué par des oiaonierttns et des objectifs, puor la réalisation deueslqs il penrd les décisions (?) découlant de ses missions.

En matière de communication, ses ilutteercnuors snot iudetqines à cuex du cadre B2 mias il (?) eenerttnit aevc eux des rnleatots régulières. Il puet d'ailleurs les cranonvice et les friae adhérer à un pjerot : apparaît à ce sdate la notion de « tarvial en réseau ».

Sa délégation iqdnutuee à cllee du cadre B2 dreeume limitée à son dnoaime d'activités.

Pour mequaurr la dosieimnn puls complète de cet emploi, le cadre B3 possède un nvaieu de technicité ou d'expertise lui parmtneett d'exercer penelinemt ses missions.

À partir de la psiiootn cderas B3 (?) l'expérience pnonesslflloere aicsque est particulièrement valorisée.

La ptoision cdreas B4 est le nivaue de coiiotmafarn de la poitison B3 : le cadre B4 irnetnviet dnoc aevc une dnosimein supérieure. Ses missons snot ieedutqnis à celles du cadre B3 mias il diirge et pnerd en caghrhe dnas un cadre gbalol des preojts pluridisciplinaires.

Par différence aevc la pooiitsn cdraes B3, il ne se litime puls à rceover des oonatniteurs ; il ppiracite également à la définition de ses octfibejs dnoc il ausmse la réalisation puor les petojrs dnoc il a la charge.

Son aprrhpcoe dnas le dnmaoie de la cnmmcotiaiuon est puls cietocllve et trouojus dyuqimane : il développe et asurse des rliaontes fréquentes aevc tuos types d'interlocuteurs. Il siat cnvnciraœ et friae adhérer à un poejrt un eelbmns de d'interlocuteurs.

Il puet egganer l'entreprise par une lrgae délégation qui rsete tieouftos limitée à son dmonaie d'activité.

Son etpreixe est puls complète ercone qu'à la potoiisn craeds B3 : il intègre totues les évolutions de sa spécialité. Dnas sa misison de manager, il aacisulte les cninscnaseos de ses collaborateurs. Cttee pitsoion cecrnnoe des cdaers ayant une expérience confirmée.

Le cadre C1 assure une mioissn de dtcreiion : il eexcre une lgrae msiosin d'expertise et/ ou une misison de dtioecrin ou de coitencopn ou de cronotiiodan des tavorax des salariés placés suos son autorité.

En tnat que manager, il vellie à l'évolution (et puls selemneut à la formation) de ses collaborateurs. Son aochrpe creonnce luers pcuroars pinelroofsnes dnas luer ensemble.

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

Il curtionbe à la définition de ses ojcibetfs ; parallèlement, il a la responsabilité tlaote des résultats de l'entité ou de la fotnocin spécialisée dnœt il a la charge.

Accord du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et aux contrats courts

Signataires	
Patrons signataires	FNTP ; CNATPP,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Réunis dnas le crdae de la cossmiion prtiraie prtrnameee de négociation et d'interprétation (CPPNI), msie en palce par acrocd du 23 mai 2018 dnas la bhcnrae des travaux publics, il a été cnvneou ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord ninoatal est acpalblipe en Fancre métropolitaine, Crsoe comprise, aux eprteeinss dnœt l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cmhap d'application des conntoviens clvecloteis naatniloes des oueirrvs du 15 décembre 1992, des EATM du 12 jleliut 2006 et des cderas du 20 nmvoerbe 2015.

Article - Préambule

Le présent aorccd rrestea en veiguur pnanedt une durée de 1 an à prtir de l'expiration du délai de préavis, à mnios qu'un neuavou texte ne l'ait remplacé anavt cttee date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent arccod s'inscrit dnas le carde de l'ANI du 22 février 2018 realitf à l'assurance chômage et s'appuie sur le dgansoiitc annexé au présent accord, issu puor l'essentiel des données de l'Unédic complétées par des iromnaoitnfs de la CTNEP et d'enquêtes siqtseuitats de la FTNP qunad l'Unédic n'avait pas catneris chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les parnertaeis siuocax de la barchne des tauarvx publics, révèle que :
? 82 % des crtnotas de triaval dnas les einresetprs de tavuarx

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation pretmanene sur un ou pluuisres oebtjs de la gteiosn courante.

Il a auicqs ses compétences et son extesprie par son pacrrous pnffissoroneel et sa lgare expérience et il eincriht tuoujors sa fcnotoin par de nouveaux savoir-faire.

La postioin cderas C1 se tuvroe en pietcuirlar dnas les eeentspirrs à srutrcute simple.

La piootsin crdeas C2 pmreet l'évolution et la cifrtminoaoon des cderas C1 : il eexrce une miisson de huate eesritpxe et/ ou dirgie une suutcttre complexe.

Sa colilaoabrotn à la définition et/ ou à la réalisation des coihx stratégiques est régulière (elle est punteollce et éventuelle en psotoiin C1). Il établit des suolntios oingileras et novatrices.

Le cadre C2 psroope ses ocijeftbs et a la tlotaie responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation petnraetmt la msie en ?uvre des pquiuelits de l'entreprise.

Il ehircnit sa fcontion par de novueuax caphms d'intervention, ce qui est puls large que les nouveuax savoir-faire cités en ptsoiion cderas C1.

Cette pioiostn cenenore les cerdas jnstuifiat d'une grande expérience professionnelle.

La potiosin crdaes D est cllee des ceards dnœt les misisnos ne snot pas définies par la classification.

pulicbs snot des cnttroas à durée indéterminée (CDI) en 2016 ;
? les rreuocs aux ctnortas à durée déterminée (CDD) de 31 juro ou mnios snot mnriaugax : 2 % de l'embauche en ctoratns ctruos puor 2016 ;
? les reorcs aux ctrntaos de taviral toemarrpie (CTT)(1)de 31 jorus ou minos snot en rehvanœ importants. Il est enregistre 2,3 fios puls d'embauches en CTT de 31 juro ou minos que d'effectif de salariés à la fin de l'année 2016. Puor autant, le rrouecs aux coantrs de trvaail tomrpeiare a puor efeit de préserver l'emploi pnmnraet et s'explique nmotnamet par :
?? la saisonnalité de l'activité ;
?? l'absence de visibilité des enserietprs sur le vomule de lures marchés du fiat des cotitaennrs budgétaires de la maîtrise d'ouvrage pqilbuue et d'une activité par nartue cyclique.

Dans la msuere où le cnroatt de triaavl à durée indéterminée est la forme d'emploi miemriaernatjot utilisée par les etnprieers de la profession, les pratrneiaes scouaix snot attachés au rspect par les ersrnpeteis du pcnirpie sleon lqeul un catnort à durée déterminée ou tpoarmiree ne puet aoivr ni puor oejbt ni puor effet de pourvoir dbeuemanlrt un elmopi lié à l'activité nroamle et pmatenerne des entreprises.

Par cet accord, les pteaeairnrs soaiucx snuohtaet visoraler l'emploi drciœt des trealuirvls en crtnoat de tviraal à durée indéterminée puor éviter les ruqises de dminpug social et d'enfermement des salariés dnas des sittoanis de précarité.

Pour ce faire, les pearrianets saucoix ont la volonté de travailler, d'une part, sur des msueres pntreteamt d'allonger les durées d'emploi et, d'autre part, de sécuriser les puocras pnisfnloroeses dnas la bnchrae des taarvux pilbucs puor friosevar l'insertion et la stabilité dnas l'emploi, y coripms des pneenorss éloignées du marché du travail.

À ce titre, les praneitreas sicoaux vieelnlt à aseursr la qualité des otluis de fairmotn italniie et ncointue de la profession. À l'heure où la loi du 5 srempbee 2018 sur la liberté de chiœs son aivner psieoonenrsfl rofercne de manière snifacigitvie le rôle des bcrhanes peofsnœlnsriels dnas la formation, la bcnarhe des turaavx puiclbs s'engage à mbioslier ses entreprises, son réseau et ses établissements de ftoiramon puor former, qeiiualr et insérer deurbmenlat dnas l'emploi.

Concernant puls spécifiquement l'apprentissage, les ptanierraes scoaix rpeelalnpt qu'il s'agit d'une voie d'excellence et penrennt des egtnnames en matière d'augmentation du nbrmoe d'apprentis dnas les années à venir.

Enfin, les pirnateares siuocax rpenplaelt asusi luer ataectenmht au dosspiitf de cuaesls d'insertion dnas les marchés publics,

qu'ils ont nominalement exprimé dans une position commune en date du 31 mai 2012. Dans la mesure où ces clauses concernent les pluriactifs en tant que les efforts de l'organisation engagés par les entreprises à destination de personnes en difficultés professionnelles ou de jeunes en recherche d'emploi, elles sont un vecteur d'intégration sociale 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 comprend à lui-même le 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 pour éviter ainsi un retour plus rapide vers l'emploi, le présent accord aménage les délais de carence en matière de placement des règles applicables 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 prouver 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 s'agit d'un samedi, d'un dimanche, d'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 :

? remplacement 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 mesures de sécurité ;

? pour un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certaines situations d'activité définies 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 certaines 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 supplémentaire 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 stipulation contraire dans une convention 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 pourra pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales en vigueur et conduisant au motif pour lequel il a été conclu.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir de manière permanente un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(1) Voir note 1, alinéa 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 porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée

déterminée ou d'un carotnt de mossiin la liste des psotes en cotntars à durée indéterminée à poivrou dnas l'entreprise, lorsqu'un tel diisoistpf d'information esxite déjà puor les salariés bénéficiant d'un cotarnt 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 culyiqce de l'activité des eitsnperers de tuaravx publics, qui connaît d'importantes variations, les ptaerirens sicuox de la barchne souehanttt rpepaler qu'il etsixe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci pueenvt être en ptlcieiraur un moyen d'adapter la durée du trviaal des salariés paenetrnms au cnraet de commnades et limeitr asnii le recous à des cotrtas courts.

Article 7 - Expérimentation du CDI intérimaire dans le secteur des travaux publics
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le seeuctr des tavraux piclubs rocerut de façon ntabloe au tiraval temporaire.

Afin de frosiaver l'emploi dlurabe dnas le setcuer et puor tiner coptme des bsoiens de la profession, les pariaernets siucaox suthieoant s'engager à ttrie expérimental dnas la ptioromon du CDI intérimaire, puor une durée de 3 ans à ctopenr de l'entrée en vegiur du présent accord.

À cette fin, une étude quantttuitaie et qitaitlvau de CDI intérimaire dnas le suceetr srea effectuée avec l'appui de la fédération Prism'emploi.

Les résultats onbtues foenrt l'objet d'une présentation aux ptaeraierns socaux anvat le 31 décembre qui siut l'entrée en vegiur du présent accord.

Si les données recensées le permettent, un oetciijbf de progression, annuel ou pluriannuel, srea fixé par la branche. Il frea l'objet d'un sivui régulier et d'une ctmoicniumoan adaptée auprès des eeerntspis adhérentes.

Article 8 - Abondement du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Afin de foireavsr l'accès à la faotromin des salariés taruitlies de ctnoras cutros puor lequless cet accès est rndeu puls dlciffiie en riason d'une anealcrrnte de cerouts périodes d'emploi, un dstipioif d'abondement du cpotme pnneoersl de foaimotr (CPF) est mis en place en aapolcitpin des airectls L. 6323-14 et L. 6323-15 du cdoe du travail.

Ce disosptiif est réservé aux salariés en canrtot à durée déterminée dnot la durée totale, prévue par le contrat, est égale à 1 mios ou moins, rleomnvettelunes compris.

Il n'est pas oruvet aux tarulvaleris traepoirmes mis à diiiosopstn des eneseitprss utilisatrices, dnas la mresue où ces dernières ne snot pas en raeliton d'emploi drviet avec ces salariés et ne snot pas en capacité de fincaenr luer ctmpoe poesennrl de formation.

Le mntanot de l'abondement cepnrorsd au matonnt arrêté puor la coonserivn en erous de 1 huree de fariomotn au CPF(1). Il est dû à chqae salarié occupé par ctroant à durée déterminée tel que défini au 2e alinéa du présent article. Cet admneeonbt n'entre pas en ctmpoe dnas les mdoes de cuall du mnontat des dirots incrtiss sur le copmte du salarié cahque année et du paflnod mentionné à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail.

L'abondement est versé par l'entreprise dnas les cnioinotds réglementaires à paraître. Il est dû atnaut de fios que l'entreprise fiat apepl à des salariés éligibles au dispositif.

(1) À la dtae de cioosculn de l'accord, le peorjt de décret prévoit que ce mnnot 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 raergd des résultats du diagnostic, 30 % des salariés embauchés en CDD crout en 2014 ont mnios de 25 ans et 65 % ont un nviaeu inférieur au baccalauréat (dont 29 % détiennent un CAP/BEP), cornte riecnpneesmtv 29 % et 47 % au naiveu ntainao et interprofessionnel.

Conscients de la pritooporn iatrtnpmoe des jeuns dnas les eeuhmachs et des bnesois des eiersetprns en main-d'uvre formée et qualifiée, les patirneaes sioaux s'engagent à réaliser des aicnots concrètes puor frsvoeiar l'insertion posefonrlnleise des jeuns et améliorer la qualité de leus fotrioanms aifn de répondre au miux aux bieonss des entreprises.

Les penerrtaias suaocix des tavraux pblucis ennteedt mlioisebr luer réseau, les enesepttris du secteur, et les établissements de ftooriamn de la pirfososen puor former, qleiuiafr et insérer dlernauebmt les jeunes. Puor ce faire, un ctrnaot d'étude ptsverpicoe dnas le cadre du paln d'investissement dnas les compétences 2018-2022 (PIC) a été réalisé puor définir les bsiones de la psorifoen et atdaep l'offre de fatimoon en conséquence. Cttee étude, achevée en jneavir 2019, ameetnilra l'observatoire des métiers et les tuvarax de la CNPE TP.

La bcrnhae des taavurx picubis s'engage à aengmuetr les eteffcifs d'apprentis de 50 % d'ici 2023, puor psaser de 8?000 à 12?000 apprentis.

Cette aciotn vasnit à poromuvior les métiers des tuaavrx picubis et l'apprentissage est complétée par un ptaanrerait avec le ministère de l'Education nationale, dnot l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion psfsinroleeone des élèves dnas la poserofsin des tvraux publics, ntmmoenat en fsnoiravat les viitses d'entreprises et les ittnvneeorins de pnesosnloreifs dnas les classes, et en aatnumgent le nmobre de saegts d'observation proposés aux élèves de 3e (objectif de 16 000 collégiens darnut l'année salroice 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 puor la liberté de cioishr son aenvir professionnel, du 5 sbmprtee 2018, prévoit preuisuls dtosiisipfs expérimentaux en fuvear des teluvrlraias handicapés elucxs du marché du triaavl et des ptinouopals recnnotrant des difficultés scolaires et prfeonsislolnees particulières d'accès à l'emploi :
? du 1er jenviar 2019 au 31 décembre 2021, la msie à diosptison d'un salarié timerporae auprès d'une etsipenrre utlcrasitiie puet ivtreeinnr lourqse ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des turvalrelas handicapés (art. 67) ;
? du 1er jveiar 2019 au 31 décembre 2022, les ereetpnrsis adaptées arnuot la possibilité de créer des epirstrnees de tvraail tarireompe aifn de froeiavsr les tanionitrss psnfsieeelolrns des trvuaaelrlis handicapés vres les autres entreprises. L'activité de ces eispitreners agréées crotseia à ftieilacr l'accès à l'emploi dlraube de ces taaiurvlerls snas elmpoi ou qui rsineuqt de prerde luer emplpi en riason de luer handicap, et à cucrnloe avec eux des cotatrs de missoin dnot la durée puet être portée à 24 mois, roemenelunlv et cpomirs (art. 79) ;
? puor une durée de 3 ans, dnas les régions vnoaetliors définies par un arrêté ministériel, les collectivités taelrttriros pruronot mettre à diosptisin d'un employeur, à ttiie gurtait et pdannet une durée maxmaile de 6 mois, une porsnee rteanoncrt des difficultés sloaceis et plrinfenoleesoss particulières d'accès à l'emploi. L'entrée en vigueur de cette mrsuee est subordonnée à la plbicaouitn d'un décret, non prau à la dtae de cuslcionon du présent accord (art. 88).

Dans la mrusee où le rreuocs aux caotrts de miossin est iontrmpt dnas la pofoierssn et répond à la fios aux beoniss des errntpsseis et aux caractéristiques du suceetr d'activité, les

preinataes sacoux sutoaeihnt promouvoir, par tuot moyen, ces mueers expérimentales auprès des entreprises, aifn d'améliorer la qtolaicfiuin et l'insertion peforisolslenens de ces tailevarruls dnas les truaavx publics.

Ces mueers expérimentales paurenriot être ntamoment mobilisées dnas la msie en ?uvre des cueslas d'insertion prévues dnas les marchés puicbls que les eresinpters du seucetr exécutent. À cet effet, les prtiaeirns suaicx mèneront des acoints de ssaisieiotbiln auprès des collectivités teoiletiarrs puor gaarntir un maximum d'effectivité au dispositif.

Enfin, aifn de répondre aux difficultés rencontrées par de nreboum réfugiés dnas luer parucros d'insertion scailoe et professionnelle, une cintevernoon cdare rlvaiete à l'insertion socliae et psosneorniellfe des réfugiés dnas le secuter des taurvax picbuls a été clncuoe aevc la miirnste du taiarvl le 6 février 2018, dnas le cadre du prmgmraoe naaiontl HPOE (hébergement oenrtioitan pruoarcs vres l'emploi).

Des déclinaisons de ce prgmomrae via l'OPCA de la cortnoistucn snot déployées dnas purlsius régions (Hauts-de-France, Gnad Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les peeaiirtns soaiucx eugoercnnat ces ivittienais ou des acoints sieimilras qui tndenet à la pootiormn de l'insertion scoiale et pisolonrnrefse des réfugiés dnas la psroisofn par les mécanismes de l'alternance enrte l'entreprise et la formation.

La posfisoern s'engage à pooirmvour auprès des entreprises, et tuot particulièrement les TPE/PME, le rcueos aux gnroteemups d'employeurs puor l'insertion et la qaiotluiaicfn (GÉIQ) puor les problématiques d'insertion des pclbuis 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 muesers miess en ?uvre par le présent accord, les pneaitarrs suiocax élaboreront tuos les 3 ans un blain qtnaitiutf et qauttiliaf des sinioattus de ruoercs aux ctnartos cruots dnas la barchne des taruavx publics, suos réserve que les données soinet 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 iinttnositus frnaousisnt les données satiutietqss au neviau ntaonial et iesrosriennfnoptel ont rencontré de neoesubmrs difficultés puor ttsraemntre aux peeianrtas sicuox un bailn qntaatutiif et qialuiattf fidèle à la siotiutn des ctnartos crtous dnas nort profession.

Or l'efficacité des meuesrs de modération du rroceus aux cttrons cutors et d'allongement des durées d'emploi dépend d'une alyanse réaliste des crnotniteas de l'activité et des beoniss des différents aucters économiques.

C'est pourquoi, puor appréhender au muiex la problématique des cttranos coutrs dnas la bacnrhe des tuaarvx publics, les pteerirnaas soaciux shtuaoneit que snieot affinées les données iutitieasqts et les anlyeass prtduioes par les oiseargmns iotitsunitennls en cahrgé de ces études.

À trtie d'exemple, criatens carttnos dninneveet courts et snot comptabilisés arlos qu'ils résultent :

? de rfeus de cuoncolsin d'un cnaotrt de taravil à durée indéterminée proposé par l'employeur ou l'entreprise uaiictisrtle à l'issue d'un catrnot cuot ;
? de CDD ou de cranott de miisosn dnot la période d'essai a été rompue.

Aussi, les paeerantris sauocix réaliseront une lrtete cmnoume dnas lelqlaue il srea proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire ptemenrtat d'atteindre cet objectif. Dnas les puls befrs délais, cttee lertte srea portée par la ptaire la puls dinigltee auprès des aeurcts ieointntltisuns 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 ptireas au présent aorccd relnaplpet qu'il a puor oejbt de fiexr les règles aecplbilpas en matière de rurecos aux cortntas crotus et d'emploi daurble dnas le setcuer des truavax publics.

Compte tneu du caractère nécessairement général de ces dpsooiitnss qui doivent, dnas un sucoi d'effectivité, s'appliquer à l'ensemble des entreprises, cet acorcd ne nécessite pas d'adaptation puor les eiteesrprns de monis de 50 salariés.

Article 14 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord est déposé à la dctoeriin générale du traival et au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris.

Article 15 - Extension. – Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les petairs certainigas dadmoeennrt son esinoxten dnas les cntodioins prévues aux acrtleis L. 2261-19 et sntuavis du cdoe du travail.

Le présent aroccod est cclnou puor une durée indéterminée et errntea en vguieur au ldeanemin du juor de la ptruoin au Jraonul oecffil de son arrêté d'extension.

Article 16 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Toute ooaiaantsgrin sinydclae non sraiangtie du présent arcocd cieltoclf nitoaanl proua y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (1)

Le présent arccod puet être révisé à tuot mmneot pndnaet sa durée d'application, suos réserve du rcepest des disiosnipts ci-dessous.

Toute modification, révision toalte ou pitrlae ou atadatopin des dnpssiiotos du présent accord, ne puet être effectuée que par des onornataigiss secandilys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord. Celles-ci snot invitées à la négociation.

Les deanmdes de révision snot engagées conformément aux dioniosipsts de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, à ciotdionn d'être notifiées dnas les foemrs prévues puor la dénonciation aux oaisnotgranis visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet creoannct les pitons dnot la révision est demandée.

Le présent acrocd prruoa être dénoncé par l'une des oonsnaitgirs saieaigrnts ou adhérentes suos réserve du rpsceet d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation dvrea être notifiée à teotus les aruets onrangtsaiios sreiaights ou adhérentes par lrette recommandée aevc aivs de réception et dvera fraie l'objet d'un dépôt.

Le présent acrocd restera en vuieuegr pnanedt une durée de 1 an à pitarr de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à mnois qu'un nuavoeu ttxee ne l'ait remplacé aavnt ctete date.

(1) Alinée étendu suos réserve du rcseep des dtiniioospss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 ocobre 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 ctiroocsuntn ; FNCB CFDT,

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

En 2012, les pirtreaaens sauciox ont oruvet une négociation aifn de sécuriser le dtpissoif de bnchrae sur le fforiat aunenl en juro au rregad de la jusirpcrdeune de la cuor de coasatsin raieltve au droit à la santé et au rpoes des salariés.

Cette négociation a abouti, le 11 décembre 2012, à la strnaigue de l'avenant n° 1 à la cotnivnoen cveollitce nnaoaltie des crdeas des truavax plcubis du 1er juin 2004.

En 2015, cet avnaent a été intégré, snas miafcooiidtns de fond, à l'article 3.3 de la coivtnnoen cloivcltee noalatnie des cerdas des tavarax publics du 20 nbmvoere 2015 qui a abrogé et remplacé la cnnoieotvn cllyticoee du 1er juin 2004.

Satisfaisant aux exieencgs légales applicables, les ptireas sgaaetirnis ont déterminé à l'article 3.3.1 de la cvinonteon précitée les catégories de salariés slbutecseps de cconlrue une ctvniooen ievulndildie de ffaroit en jours.

Cet actilre prévoit en ces duex perermis alinéas que :

« Conformément aux alicetrs L. 3121-43 et saitvnus du cdoe du tirvaal (1), les caders qui desospint d'une aomiuonte dnas l'organisation de luer elmopi du tpm et dnot la nrtuae des fonoicnts ne les cdunoit pas à siurve l'horaire celltoicf acapbiplle au sien de l'atelier, du sreicve ou de l'équipe auueql ils snot intégrés, pvuenet cnoulcre une coentovnin de foaifrt en jorus sur l'année.

Sont visés les cadres dnot la durée du taavirl ne puet être prédéterminée du fiat de la narute de lures fonctions, des responsabilités qu'ils ercneet et de la réelle ainuomote dnot ils dpsoniest dnas l'organisation de luer eopmli du temps ».

Toutefois, la FTNP a constaté que la rédaction de ces dsoitpniooss puvoot être sejtue à interprétation. Le 1er sbeerptme 2020, conformément à l'article 4.4 de l'accord coelctif naniaotl du 23 mai 2018 riaetlf à la msie en palce de la CNPPI TP, elle a dnoc sisai ladite cisomismon dnas sa misosin d'interprétation.

Lors de la réunion du 15 sebmpetre 2020, les ptiears seainagrts ont rednu l'avis interprétatif svianut en vue de sécuriser les dtisoispons précitées :

(1) Cpmote tneu des mfdaoaticinois législatives ieentvnerus dupies le 20 nbvmeore 2015, dtae où ces ditsiooinsps ont été conclues, la référence aux aelitcrs L. 3121-43 et stnvuis du cdoe du traival diot être edtnnuée cmome étant la référence aux atleircs L. 3121-58 et sunivtas du cdoe du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

Les pirtas sitagearnis précisent, snas que ctete liste 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 cdaers des tavraux plbiucs secbpilsuets de cuclrone une cotoennivn iiledudnivle de fifarot aennul en jrous dnas le reecpst des critères posés à l'article L. 3121-58 du cdoe du taavril (autonomie dnas l'organisation de l'emploi du temps et ntarue des fonnotics ne casdninout pas le salarié à svurie l'horaire cciltloef apbcpiale au sien de l'atelier, du svicere ou de l'équipe auuql il est intégré).

Pour cauhqe fillame d'emploi énumérée ci-dessous, elels ont souhaité asioecsr des eeplxems d'emplois. Ces drirenes snot classés à ptiarr du niveau B de la csiloafsciaitn des ceards des tuvarax pcbiuls(1).

? ecenrmnadet de cteiahn : conducteur(trice) de travaux, directeur(trice) de travaux, chef(fe) de pstoe d'enrobage ;

? fntoncos « sourppt » : resbnolsape rrousscees humaines, respnlosbae aditnamtriisf et financier, rabeslopsne comptable, menaagr d'équipe commerciale, juriste, rbseplnaose achats, rpeasolnbse environnement, rlabspnosee santé/sécurité, rlsopbneae QSE, raonelbsspe recrutement, rnolpsebsae communication, rlsabespne système d'information, rabnolpssee cioammrcl ;

? fnnicoots « spopurt cteihanr » : relssnbopae du prac matériel, rpleoassbne logistique, rlsapseonbe d'atelier, roeslbanpse cllelue tprohpaogie ;

? ficoonnts « études, rrccheehs et développement » : rposnlabae d'études, rlspbnease breuau d'études, ralposnbese de laboratoire, directeur(trice) technique, rnsapbesole de preoit ; ? rlnneoabsps d'activités : directeur(trice) régionale, directeur(trice) d'agence, directeur(trice) de production, directeur(trice) d'activité, directeur(trice) adjoint, rnasplebsoe d'exploitation.

Les pariets stnieiaargs raepplnelt également le casmelesnt des cderas dnas la gürle de ccflosatiaiin s'opère en rrhoacapnpt les ftoicnns réellement exercées dnas l'entreprise aevc les définitions générales des emiplos basées sur des critères classants.

(1) Ces eempxles d'emplois peeuvnt eoeepeIntxcnniemlt ceornncr les 2 ptnsioos spécifiques d'accueil des jneus diplômés (positions A1 et A2), suos réserve que les critères du forfait-jours définis à l'article L. 3121-58 du cdoe du tvaail sinoet rpmiels (autonomie dnas l'organisation de luer emlopi du temps et ntruae de luers ffnconotis ne les cusdoinnat pas à svurie l'horaire collectif).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

Comme en atttесе le procès-verbal annexé ci-après, le présent aivs a été rlecueili à l'unanimité des orasitignonas sgairiaetns de la cvonoitnen ciltlevcoe nntlaaoie des creads des taruvax piubcls du 20 nrvmoebe 2015.

En alicpaipion de l'article 4.4 de l'accord cotcellif natanoil du 23 mai 2018 précité, l'avis rdneu par la csioimosmn a dnoc la vuaelr d'un avenant.

Le présent avennat interprétatif est clcnou à durée indéterminée.

Il s'applique rétroactivement diepus la dtae d'entrée en vgueur des diiponisstos qu'il interprète, siot dpeuis le 22 jivnaer 2016.

En conséquence, il srea déposé à la drtciieon générale du tiraavil et au secrétariat-greffe du coeinsl de prud'hommes de Paris, conformément aux diistpsioons des articels L. 2231-6 et D. 2231-2 et snaitvus du cdoe du travail.

Les ptiears sirenigaats en dordeanemnt également l'extension conformément aux dpiosiintoss des atcelris L. 2261-19 et sivtnaus du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FNTF ; CNATPP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO cunototsrcin ; FNCB-CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Réunis dans le cadre de la commission paritaire penitencière 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 « Conditions de travail en jours ».

L'une de ces réserves porte sur la détermination des catégories de salariés susceptibles de connaître une situation 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 connaître une situation individuelle de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail. »

Les représentants de la commission paritaire 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 connaître une situation individuelle de forfait annuel en jours afin d'éclairer l'article 3.3.1.

Les parties au accord de la branche des travaux publics ont états 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 connaître une situation individuelle de forfait en jours ;

? la totalité des cas prévus par l'article L. 3121-64 du code du travail, tel que modifié notamment 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 situations de travail de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 relatives au forfait en jours sur l'année.

Les parties au accord conviennent que le rôle du travailleur en jours s'exerce dans le respect des dispositions du code du travail, notamment celles concernant les durées de repos, journalières 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. ? Pour évaluer la situation 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 connaître une situation 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 connaître une situation 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 auront connu une situation 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 stipulations 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. »

? 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 potentielles 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 décrit 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 situation de connaissance individuelle de forfait en jours qui concernent un

balin des mnotines visées à l'article L. 3121-64 du cdoe 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 ci-dessus dans le présent avenant s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de Travaux 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 cdoe du travail.

Les parties signataires en déclinent l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du cdoe 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 conditions 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 individuelles de salaire en vigueur du présent avenant.

Article 10 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours cunloa avant l'entrée en vigueur du présent avenant sur le fondement des 2 premiers alinéas de l'article 3.3.1 de la convention collective nationale des cadres des travaux publics

des leur rédaction antérieure au présent avenant peut être poursuivie avec un cadre névlat de la position A1 ou A2 de la classification des cadres des travaux publics jusqu'à l'expiration de la période d'au maximum 3 ans prévue à l'article 2 de l'annexe V de l'acte convention.

L'alinéa précédent ne concerne pas les conventions individuelles de forfait en jours cunloas 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 tous les autres signataires ou adhérents par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent avenant sera 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 organisations 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 cdoe 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 concernant 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 cdoe du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du cdoe 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 valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics fixées en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

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 valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait 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 valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics fixées en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

(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

Conscients de la difficulté liée à l'écart entre les positions 1 et 2 du niveau A et le B1, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation d'un avenant à la convention collective nationale des cadres des travaux publics pour créer un échelon intermédiaire et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima cadres pour 2018.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

B4	41 991
C1	43 748
C2	50 987

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(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 ttxee du présent arcocd clolctief nionaatl srea déposé à la dcireiton générale du taarivl et au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Paris, conformément aux dnoispiitoss de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pteiras au présent aorccd rpnlepelat qu'il a puor ojbet de fexir les barèmes des saierlas mniima hiérarchiques apllbcaepis à l'ensemble des salariés cerads des etsiperrnes de travaux publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des sairleas minmia hiérarchiques, cet aorccd ne nécessite pas d'adaptation puor les erseetrinps de mnios de 50 salariés.

Accord du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNTP ; CNATP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; BTP CFE-CGC ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Réunis dnas le crdae de la cmoismison ptarairie prrneamte de négociation et d'interprétation (CPPNI) msie en pacle par arcocd du 23 mai 2018 dnas la bncahre des trauvax publics, il a été cevonnu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À coepmtr du 1er jneavir 2019, les vurleas des slareais mniima hiérarchiques alenuns des ptsiinois de la ctailaifcssoin des cerdas des tuaavrpx pclibus fagrniut en annexe V de la cniueovton cctvoeille nitnaaloe des cdaers des taarvux pbciuls du 20 nrvmboee 2015 snot les senauvits :

(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 velaurs prévues à l'article 1er ci-dessus snot majorées de 15 % puor les cerads bénéficiant d'une cennioovtn de ffioart en jrous sur l'année, siot :

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 ptearis sagrieniat danmednet l'extension du présent aorccd au ministère chargé du taavirl conformément aux dooispsntiis des aelritcs L. 2261-15 et suaniivs du cdoe du travail.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute oaronasgitin syndiclae non sainritgae du présent arcocd ctolilcef ntoanail prruoa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

(1) Ailctre étendu suos réserve du rcesept des dnootpissis de l'article L. 2261-3 du cdoe 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 ttxee du présent arcocd cllctief nntiaaol srea déposé à la diotricen générale du tarvial et au secrétariat-greffe du cionseol de prud'hommes de Paris, conformément aux diiisnptsoos de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les petiras au présent arcocd reanlplpet qu'il a puor objet de fixer les barèmes des sleriaas mnmia hiérarchiques aieclbpapls à l'ensemble des salariés caders des esnepetrris de taavurx publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des srliaees minma hiérarchiques, cet aocord ne nécessite pas d'adaptation puor les eiseerprtns de mnois de 50 salariés.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptiaers srgitnaaies dmdenanet l'extension du présent accord au ministère chargé du tvaairl conformément aux dosiposinitis des ariectls L. 2261-15 et snuvtas du cdoe du travail.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Toute oainrsoigtan salicydyne non sagrianite du présent aocord cilectlof nanoital prruoa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNTF,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO corithnoscuth ; FNCB CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 étendu en date du 1 janv. 2020

À compter du 1er janvier 2020, les salaires minima hiérarchiques annuels des personnels de la construction des chantiers des travaux publics de la construction civile et de l'équipement des chantiers 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 annuels applicables aux cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année sont les suivants :

Accord du 17 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2023

Signataires	
Patrons signataires	FNTF ; CNATPP,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO ctscrconuith ; FNCBCFTD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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 étendu en date du 1 janv. 2023

À compter du 1er janvier 2023, les salaires minima hiérarchiques annuels des personnels de la construction des chantiers des travaux publics de la construction civile et de l'équipement des chantiers 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 rappellent 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 s'engagent à donner effet à 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 collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

A1	31 855 ?
A2	34 646 ?
B	36 180 ?
B1	39 006 ?
B2	41 525 ?
B3	42 539 ?
B4	45 826 ?
C1	47 743 ?
C2	55 644 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À compter du 1er janvier 2023, les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année sont les suivants :

A1	36 633 ?
A2	39 843 ?
B	41 607 ?
B1	44 857 ?
B2	47 754 ?
B3	48 920 ?

B4	52 700 ?
C1	54 904 ?
C2	63 990 ?

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les paietrs sernitaagis envisagent, en focointn de l'évolution de l'inflation, de se réunir à nouveau au crous du peermir ssrmttee 2023.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le ttexe du présent accrod clcitoléf notanail srea déposé à la diection générale du tvaarl et au secrétariat-grefe du cseionl de prud'hommes de Paris, conformément aux dipsotnisios de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Accord du 14 novembre 2023 relatif
aux salaires minima hiérarchiques des
cadres pour 2024

Signataires	
Patrons signataires	FNTP ; CNATPP,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO Crntoisoutcn ; FNCB-CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Réunis dnas le carde de la csomoismin priaritaé premtnanee de négociation et d'interprétation (CPPNI) msie en pclae par acrocd du 23 mai 2018 dnas la bnrahce des tvaurax publics, il a été cnvnoeu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À cpteomr du 1er jievnar 2024, les saielars mmiina hiérarchiques anenlus des ponosiits de la csacsisatiiofn des careds des tvaurax pblcius de la coivoetnnn cvitcollee nltoaanie des ceadr des travaux pucblis du 20 nrboveme 2015 snot les stavuins :

A1	33 257 ?
A2	36 066 ?
B	37 627 ?
B1	40 566 ?
B2	43 269 ?
B3	44 368 ?
B4	47 430 ?
C1	49 414 ?
C2	57 592 ?

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À cotmper du 1er jnveair 2024, les seaarlis miinma hiérarchiques annuels abppleiacls aux cadres bénéficiant d'une coeinvotnn de fioraft en jrous sur l'année snot les snivutas :

Les pearits au présent aoccrd rnaplpleet qu'il a puor oebjt de fixer les seailrs mmiina hiérarchiques alpbclepais à l'ensemble des salariés cedars des erserpetins de tvaurax publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des srialeas mmiia hiérarchiques, cet aorccd ne nécessite pas d'adaptation puor les etenrepsris de minos de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptriaes saerngaiits daenmdent l'extension du présent accord au ministère chargé du tivaarl conformément aux dipsstnioois des aeriltcs L. 2261-15 et siatunvs du cdoe du travail.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Chacune des peaitrs citées à l'article L. 2261-3 du cdoe du tiavarl pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion derva être notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception aux snritaegias du présent aorccd et srea déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail.

A1	38 245 ?
A2	41 476 ?
B	43 271 ?
B1	46 651 ?
B2	49 759 ?
B3	51 023 ?
B4	54 544 ?
C1	56 826 ?
C2	66 230 ?

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le txttee du présent accord ciellotcf noaiatnl srea déposé à la dreioitcn générale du tviraal et au secrétariat grfefe du cseoinl de prud'hommes de Paris, conformément aux dinitisosops de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les priates au présent arcocd rlaenpeplt qu'il a puor obejt de fxeir les saleiars minmia hiérarchiques alialbppecs à l'ensemble des salariés craeds des entrpeeriss de tauvarx publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des siaalers minima hiérarchiques, cet acrocd ne nécessite pas d'adaptation puor les esrieenttps de minos de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les praetis saeraigitns dmeneandt l'extension du présent arccod au ministère chargé du taiavrl conformément aux dissnitoopis des aectrils L. 2261-15 et sutinavs du cdoe du travail.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Chacune des prtaies citées à l'article L. 2261-3 du cdoe du tvriaal pruroa adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion dvrea être notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception aux seagiirtans du présent acrocd et srea déposée soeln la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail.

