

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)

You 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 régit en France, à l'exclusion des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer, les entités de travail étrangères :
? 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 crédits qu'ils emploient à une activité de travaux publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

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

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

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

Les activités visées sont :

55.10. ? Travaux d'aménagement des terrains et des eaux, voirie, places et jardins

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

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

? voirie urbaine ;
? travaux de voirie :
?? VRD, chaussées pavées, bordures ;
?? aménagement d'espaces verts :
?? plantations et aménagements (pelouses, abords des routes...) ;
?? terrains de sports ;
? aménagement de terrains de culture, remise en état du sol :
?? drainage, égoutage ;
?? construction par temps ou arrosage ;
?? creusement de fossés ;

Exécution d'installations d'hygiène publique :

? réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations souterraines ;
? réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
? sanitaires de pompage ;
? stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
? abattoirs ;
? stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. ? Création 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 rural ;
? lignes aériennes de transmission électrique et caténaires ;
? installations électriques aériennes qu'aériennes ;
? construction de lignes pour connexions fiables (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
? lignes de distribution ;
? signalisation, éclairage public, équipements de protection ;
? constructions de routes ou de pistes ;
? gares et points de transport ;
? centres et installations industrielles de haute technicité.

55.12. ? Travaux d'infrastructure générale

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

? terrassement en garde corps ;
? démolition ou démantèlement par procédés mécaniques, par explosion ou par fusion thermique... ;
? chantiers et entretien de voies ferrées et de leurs structures ;
? travaux en site militaire ou frontalier ;
?? dégagement et dérochage ;
?? batteuse de peaux et pâcheuses ;
?? travaux subaquatiques... ;
? mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immergés ou en élévation ;
? travaux sidérurgiques ;
? travaux de pose de câbles sous-marins à grande distance pour distributeurs de fluides, liquides, gazeux et de réseaux de distribution industrielles.

55.13. ? Construction de chaussées

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction des chaussées de retours de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de voirie continentale à des rues dans les emplacements industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour transports de marchandises :

? terrassements sur chaussée ;
? construction des fondations de chaussée ;
? couche de revêtement (enrobés avec mousse en ?uvre suivi ou fixés et mis en ?uvre, asphalte coulés, enduits superficiels...) ;
? mise en ?uvre de revêtement en béton de ciment ;
? rabotage, rafetage et roulage ;
? travaux axénés (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20. ? Concernant les forages, sondages, sondages spéciaux

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de :
? fonçage et consolidation des sols par organes interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
? terrassement des sols :
?? injection, congélation, parois moulées ;
?? remplacement de nappe, béton immergé... ;
? réparation des sols : frangées et soudées de toute nature et par tout procédé (y compris pétroliers).

55.30. ? Construction d'ossatures métalliques

Sont visées : les espèces qui envoient des turbaux de ciouctson d'ossatures aériennes que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, démontrant du fait de leurs descripteurs ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- ? brise-vents ;
- ? ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- ? génie civil de l'infrastructure de transport prioritaires d'énergie ;
- ? génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- ? silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- ? réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- ? coupoles, voûtes minérales ;
- ? piscines, bassins de débris ;
- ? étanchéité...

55.31. ? Infrastructures 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 ;
- ? viaducs de bagraves ;
- ? ponts d'écluses, élévateurs et ascenseurs à buts multiples ;
- ? opérations de construction industrielles, de constructions techniques et nucléaires ;
- ? opérations de chantiers industriels ;
- ? installations pour la sidérurgie ;
- ? pylônes, téléphériques ;
- ? éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. ? Installation électrique

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

- ? d'éclairage extérieur, de bâtiage ;
- ? d'installation et de magasinage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la continuité de l'électricité) ;
- ? et pour partie, d'installations industrielles de technique siégeante (à l'exception de ceux qui, à la date de l'arrêté d'extension, ailleurs qu'une autre convention collective que celle des travaux publics).

55.50. ? Construction industrialisée

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 :

- ? poutres 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 deux précédentes et les entreprises de travaux publics effectuant la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants 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 d'électricité (*).

(*) Considération d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale s'applique lorsque le personnel connaît à la fois ? y compris le personnel des brise-vents d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée rassemblé dans diverses catégories) ? représenté au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le pourcentage connu au sein ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées plus tard, de la date de leur création.

3. Lorsque le pourcentage connu au sein ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles ont accepté à la date de la loi sur la sécurité sociale nationale, soit, pour les entreprises créées plus tard, de la date de leur création.

Cas des entreprises mixtes travaux publics et bâtiment

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

1. La présente convention collective nationale s'applique par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le pourcentage atteint les 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 pourcentage atteint les travaux publics se situe 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 collective nationale ou de celle du bâtiment.

Cette disposition s'applique à la convention collective du secteur des travaux publics un délai de 3 mois à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées plus tard, de la date de leur création.

3. Lorsque le pourcentage atteint les travaux publics ne représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront connaître d'appliquer la convention collective nationale lorsque le pourcentage atteint les travaux publics, tels qu'elles sont énumérées dans le présent chapitre d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel.

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

Article 1.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur depuis la date du 23 janvier 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 termes suivants : de faire en sorte que la part des femmes et des hommes parmi les salariés reflète, à compétences, expériences et formations équivalentes, l'équilibre de la mixité des emplois.

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

La mixité des epoimls iqulmpie que les fmeems psinuest avoir les mêmes prrucoas pfnoisiensoers que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptseos de responsabilités.

Les paires sntagieairs réaffirment enifn luer volonté de vior s'appliquer eefefencmtiv le ppcnirie de l'égalité de rémunération entre les heomms et les femems puor un tairval de même valeur.

(1) Cette ptoluqie a été affirmée par les paientarerns suoacix dnas le crade de l'accord du 10 sberetmpe 2009 realtf à la diversité et à l'égalité poinseflesnore 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 reutemrcet ou de l'accès à un sgate ou à une période de fotmoairn en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mrseue discriminatoire, directe ou indirecte, nmmotneat en matière de rémunération, de mrsuees d'intéressement ou de dutstroibin 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 dmsiiocinrare 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 eneptirre ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mrseue discriminatoire, drietce ou indirecte, noamnemtt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmoiootn professionnelle, de moatutin ou de reluevlenmeont de ctnorat puor avoir sbui ou refusé de suibr les aentegimsss de harcèlement seeuxl ou moarl tles qu'ils snot définis par la législation en veugir aux aelcrits L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du taival ou puor avoir 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 paires sgaitaniers recsanonient le dorit puor tuos de s'associer et d'agir lerimnbet puor la défense colvliete de lerus intérêts professionnels.

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

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

Le pnesroel s'engage de son côté à ne pas prenrde en considération dnas le tairval :
? 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 scirte oaoebirvtsn des etgagmneens définis ci-dessus et à s'employer auprès de lrues roetssasisrtts retsecips puor en asresur le rpseect légal.

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

La ctoisiotutnn de snitecos scdyenails et la désignation des délégés suadiycnx snot réglées par les dopitisinoss législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dnas les cinontiods légales en vigueur, les cardes penuvet ppertcair à des steags ou sossnies de faoroitm économie, saicloe et syndicale.

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

Pour facleitir la présence des cdaers aux ianntcses siearattuts de luer oinogatsrian syndicale, des auiosortsians d'absence snoret accordées sur présentation d'une cvtnoiaocn écrite ntminoivae de luer ornisiagoan syndicale, potrudie auprés du cehf d'entreprise. Ces aarttoionus d'absence, non rémunérées et non iuepbamls sur les congés payés et les juros de RTT, sonert accordées puor anautt qu'elles ne dépasse pas au ttoal 10 jours par an et qu'elles n'apporte pas de gène ssbnliee à la mhacre de l'entreprise, la gène 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, afin de factailir la pottciaipiarn de salariés d'entreprises de tavarux pcblus aux réunions praritiaes nanatlieos convoquées à l'initiative des otngaaonris panelatros saniteagirs ou cleels qui luer snot affiliées, les distiionpsos sanivets snot arrêtées :
? une asuitirooan d'absence srea accordée au salarié dès lros qu'iljisirtefua d'un maandt de son ograsioatnin slydniace (le maadnt étant une lerte 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, suf cas de focre majeure. Les asbeecns du salarié ayant la qualité de représentant du psonenerl ne senort pas imputées sur le crédit d'heures dnot 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 doennt pas leiu à déduction sur le srialae menuisel et snoret rémunérées par l'entreprise. Les hreeus passées en négociation et en taorsrpt en drohes de l'horaire hiutbael de taival ne sronet pas indemnisiées ;
? les fias de tnrosrpat snoret indemnisiés, sur justificatifs, sur la bsaue 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 fias de rpaes seront indemnisiés sur la bsaue de l'indemnité de rpeas « pteis déplacements » du leiu de réunion.

Le nmbroe de salariés bénéficiaires des dinopoistis du présent acitrle est fixé à 2 par réunion et oorigatinas 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 sncadyiles d'employeurs et de salariés représentatives au paln nianoatl prptiaiect à la gtsioen des omagneirs pitiaerras professionnels.

La pptaioiractin de ces osogirtanains à la goisetn d'organismes peiirrtas porfisonleenss est réglée conformément au portcoloe d'accord du 13 jyun 1973, modifié nmntmeaoit par les aavents du 17 jyun 1974, du 28 jnaevir 1981 et du 7 jilluet 1993, jonts en anxeens I, II, III et IV.

Article 1.6.5 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des craeds par les délégués du porenensl et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dsoinptoisss législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la stiebnouvn de fmonenenoinctt au comité d'entreprise et le fcineamnnet des ?uvres scilaos de celui-ci snot assurés dnas les contnoids prévues par les dnptiisosoos législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II Contrat de travail

Article 2.1 - Engagement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Chaque eanmneeggt est confirmé par un cnrotat de tvrial écrit mnnntnaoieit qu'il est fiat aux coindints générales de la présente cionntvoen et précisant nmtnameot la ou les ftonocnis de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du trival qui lui est applicable.

Il est également mentionné les onemasgris de prévoyance et de rtrietae auxqeuls est affilié le cadre.

Une ntoice epalicvtxie des modalités d'indemnisation du cdrae en cas d'arrêt de tavairl lui est rismee à cette occasion.

Article 2.2 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Toute posiiorpton de midcaofioitn du cnaortt derva être notifiée par écrit. Le cdrae bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mios à défaut d'autre délai puls lnog fixé par des dsoinotipiss législatives ou réglementaires.

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au lciinnmeeect du cadre, il derva en jteufiis le mtiof réel et sérieux.

Article 2.3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Sauf aorccd ertne les praiets prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, rlaquelvenbe une fios puor une durée identique, aevc un délai de prévenance munniim de 8 juors calendaires.

La période d'essai et la possibilité de la ruoelevenr ne se présument pas. Elles snot expressément stipulées dnas le cnroat de travail.

La tneue d'un eettnerin ertne l'employeur et le salarié est recommandée au meonmt du renouvellement. Cet etrietenn prruoa irievetnnr à l'initiative du salarié.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à la situe d'un sage intégré à un crrus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de sgate est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efekt de réduire cette dernière de puls de la moitié. (1)

L'employeur qui met fin à la période d'essai du ctrnaot à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 seimnae d'un carontt à durée déterminée diot rptseecer un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à :

- ? 24 heurus en déca de 8 juors de présence ;
- ? 48 heuers entre 8 juors et 1 mios de présence ;
- ? 2 saneiems après 1 mios de présence ;
- ? 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, ronemeulvlneet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

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

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

puor rchcerehe d'emploi dnas les conioditns fixées à l'article 7.3 de la présente convention.

La psfosrieon s'engage à pormouiov l'accompagnement des salariés au curos dedetsis périodes d'essai afin de luer prrttemee une mlieuerle ietoinssrn dnas l'entreprise. Cet aanopegmncecmr srea réalisé par un salarié référent.

(1) *Le quatrième alinéa de l'article 2.3 est étendu suos réserve de l'application des disisoitopns de l'article L. 1221-24 du cdoe 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 eisprtrnees flsorienamt à prair du neiavu B 1, par un écrit, les délégations de puvooris données aux cadres, iaidqnnut de manière précise :

- ? les pvoouirs transférés au délégataire et dnas qeuls dnmaieos ;
- ? les procédures odeeirrnas ou uerngets par leeuelqsls le délégataire rned cmotpe de sa délégation ;
- ? les menoys matériels, huiamns et feirancnis dnot dpsiose le délégataire puor auressr ses responsabilités ;
- ? le poiuvor de sotnacin dnot il dopssie ;
- ? la durée de la délégation qui diot être en rprpaot aevc la miisson à eftecufer et sa durée ;
- ? le cas échéant, les foonartmis pemtnraett au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

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 pnoesrnel tpiarmaore et/ou l'emploi de pnesonerl suos ctroant à durée déterminée ne diot iievnnterr que puor l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne puet avoir objet de povoior dbamenruelt un eopqli lié à l'activité nrmaole et pmtnaerene de l'entreprise.

Une indemnité de fin de coarntt est due aux cedras embauchés en ctaort à durée déterminée conformément aux dnptisosoiis législatives et réglementaires en vigueur.

Le cdare ttariilue d'un cronat de tvarail à durée déterminée bénéficie également de l'indemnité ciocanmsperte de congés payés au ttrie du taarvil eetencivmfeft almoccpi dranut ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés abaclipple dnas l'entreprise ne lui preemt pas de les perrnde effectivement. Cttee indemnité est versée par la cissae des congés payés à llqueuae l'entreprise adhère.

Titre III Classification et rémunération. – Durée du travail

Article - Chapitre III.1 Classification et rémunération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les règles rateveils à la cfasoilatisicn et à la rémunération snot ceonnutes :

- ? dnas l'annexe V de la présente cetnoovnin coeitcvle ;
- ? à l'article 3.3 de la présente coeoovtinn cotilecvle en ce qui cenrocne la matioarjon ogatrlloibe du saraile mnuiimm cenooenvtnnil des cedras taetruliis d'une cnovotnien de frifoot aeunnl 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 rtevaeils à la durée du taivral snot celels ceotuennns dnas l'accord nanoital poosneinrefsl du 6 novebmre 1998 raitlef à l'organisation, à la réduction du tpmes de tiraavl et à l'emploi dnas le bâtiment et les tvraaux publics, cnsuoatnt l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 23 février 1999 (Journal oifcief du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (Journal oeffiicel du 24 jun 2000).

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

La durée du taraïvl à tpmes ptraeil est définie par les dospiinsotis légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés talalniravt à tñpœs peitarl bénéficient des mêmes doits et ognilaboits que les salariés tnarlilvaat à tñpœs complet.

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

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

3.3.1. ? Peveunt cclurone une cetonivonn îleluddviine de fifarot en
jruos sur l'année les crades qui, conformément aux critères posés
par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, dsesipont d'une
aootiunme dnas l'organisation de luer eplmoi du tpmes et dnot la
nuarte des fnncooits ne les coindut pas à svirute l'horaire clliceteof
allicbpape au sien de l'atelier, du sirvece ou de l'équipe auquel ils
snot intégrés.

Un arcocd clcteolif de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermine les catégories de salariés sstcepubliels de crnlouce une ctoevinonn idievlndluiie de froaift en jours, dnas le rescept des critères prévus au pieemrr alinéa du présent article. Conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, cet arcocd prévaut sur les dtioiiossnps 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 curnole une cnitvoonen inedludviile de ffaro en jruos sur l'année les cdreas rveaent au mimunim de la psoitoin B de la cfisiialsatcon des caedrs des tavraux pubcils (annexe V de la ctnevoion cloieclvte ntalnoiae des cdreas des tavuarx publics, tle que modifiée par l'avenant n° 1 du 5 seppterbe 2017), dès lors qu'ils rliemepsnt les critères prévus au pimeer alinéa du présent acilrte 3.3.1.

Le rfeus du crdae de la coovnetinn ivluelniddie de foifrat aneunl en irous ne sairuat itusiifer la rurputé de son ctoanrt de travail.

Le nbrmoe de jruos travaillés ne puet pas excéder le nmbore fixé au 3° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du tviraal puor une année complète de travail. Les jorus d'ancienneté et les juors de fneicrmnaoetn sronet déduits, le cas échéant, du norbmbe de jorus travayillés sur la bsaae dqueul est fixé le polfand pporre à cquahe cioneotvnn de fioarf :

? puor les caedrs anyat puls de 5 ans et mnios de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou aanyt puls de 10 ans mias mnois de 20 ans de présence dnas une ou puulresis eneperrsits renavelt d'une cisase de congés payés du BTP, ce nrombe ne puet pas excéder 216 jours, les jrouis de financetnomreit dvaent être

déduits le cas échéant ; ? puor les caerds anayt puls de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou anyat puls de 20 ans de présence dnas une ou pslejurus erenspeirrs rnaleet d'une cssaie de congés payés du BTP, ce nbrmoe ne puet pas excéder 215 jours, les juros de fcauemnnretnit dvanet être déduits le cas échéant.

Pour les cderas ne bénéficiant pas d'un congé anenul complet, le nbmore de juors de tiavarl est augmenté à concurcrene du nmbore de jrous de congés légaux aqulxeus ils ne peuvent

prétendre.

En l'absence d'accord cloetilcf de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la période de référence du forfait, visée au 2^e du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du taivarl est l'année clviie (du 1er javenir au 31 décembre).

3.3.2. Le catront de tviraal ou son anvanet signé par le cdare derva préciser :

? les caractéristiques de la fintocon qui jtiesnuift l'autonomie dnot dipssoe le crade puor l'exercice de ses fnioontcs ;
? le norbme de jruos sur la bsae dueql le fforat est défini ;
? la répartition iaiitnle des jruos cirpmos dnas le forfat, qui diot tnier cotmpce des périodes de présence nécessaires au bon fenocmnoenntit de l'entreprise et de l'autonomie du cdrae concerné, et les modalités de pisre des jruos de repos, en journées ou demi-journées.

Dans les eienprestrs d'au monis 50 salariés, le comité scaiol et économique, s'il existe, est consulté sur le nrobme de ceadrs qui aunrot colcnu une covonntien ildiidnlveue de frioافت en jours.

3.3.3. La prise des juors de reops iussu du fafroit en jruos diot être effective, suaf dnas le cas visé à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail.

3.3.4. Les ceards anyat conclu une cnooevnin idnleilvdue de fforait en jrous bénéficient d'un tpeems de rôpes quiitedon d'au mnois 11 heerus consécutives et d'un tpeems de rpeos hieamaddobre de 35 heures consécutives, suaf dérogations dnas les cndtinoois fixées par les dtioonipiss législatives et cnnoionentelvus en vigueur. L'employeur vliele à ce que la pqrtauie htlabuiele pusise ptermettre d'augmenter ces tmeeps de rpoes minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront respecter les délais des temps risqueables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en prenant une réelle considération de l'activité professionnelle et 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 stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur plus communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être communiquées à la chambre mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail.

L'organisation du tvaaril des salariés fiat l'objet d'un sivui régulier par la hiérarchie qui vlilee nanemott aux éventuelles segrhraucs de traavil et au rseepct des durées miameenls de repos.

Un denumcot iunvdeiidl de svui des périodes d'activité, des jrous de reops et jorus de congés (en précisant la qitcuolaifian du rops : hebdomadaire, congés payés, etc.) srea tneu par l'employeur ou par le salariés suos la responsabilité de l'employeur. L'entreprise frruuaux aux salariés un ducmoent ptraemett de réaliser ce décompte.

Ce document suit le principe d'un règlement régulier et cumulé des droits de taxe et des droits de port afin de favoriser la prise de l'ensemble des droits de port dans le courant de l'exercice.

La sottiaiu du crdae aynat cnlcou une covtnoiennd indvelldiuie de firafot en jorus srea examinée lors d'un eintretn au minos aennul aevc son supérieur hiérarchique. Cet eietetrnn petorra sur la cagrhe de taviral du cdare et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doevint rtseer dnas des lemitis raisonnables, l'organisation du tavarial dnas l'entreprise, l'articulation etrue l'activité pfoenlnrssoee et la vie prnoellense et familiale, ainsi que la rémunération du salari.

En outre, lors de mises en place de mesures dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs, la direction doit tenir compte des besoins de formation et de formation continue des salariés, tout en assurant leur protection sur les compétences visées au point 3.3.1 ci-dessus. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité

sacol 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 comprnroadeest au nieau et à la ptioosn du cardc 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 tarial efcfteil aoiclmceps danurt la période de paie. De ce fait, auunce 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 tvraal srea calculée en davsiint la rémunération mlslneuee fitaoafrrie par 22.

En l'absence d'accord cltoiecf de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il srea appliqué une déduction sur la rémunération meunellse fotiirafræ égale à la vleuar d'une journée entière de tarial 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 pcale du foarfit annuel en jrous est précédée d'un eeteirtnn au curos dqueul le crdae srea informé de l'organisation et de la cahrg de traavil à venir ainsi que des éléments de rémunération pirs en compte.

Au mnmeot de sa msie en place, le fafoit annuel en jorus ne puet entraîner de bsiae de la rémunération muselenle fiarrtiafoe butre de l'intéressé corrpsoeannt 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 cardc accomplissant, au mnois duex fios par smneiae dnas son hrioare habituel, au minos 3 hruees de tvrial ecieftf qdeiotuin etnre 21 hereus et 6 hruees ou effectuant, au crous d'une période qnouqlceue de 12 mios consécutifs, au mions 270 hereus de taivar efcfteil 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 aauoirtoisn 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 cenomnaprt 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 nveleulos catégories de craeds que puor des epomlis puor lluqeses il est ispbmisllo tqimehncuenet d'interrompre, cuqhae jour, le fonnietecmonnt des équipements utilisés, ou ianbdpilsnese économiquement d'allonger le tmeps d'utilisation des équipements, ou eornece 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 plgæe hioarre considérée ou bein de farie ecetfeufr les tvuraax à un artue mmeont que pnneadt 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 pcale 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 tirval eteiffc 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 taavrl dnas les lmetiis des durées haddamebrieos de tarvail teles que fixées à l'article L. 3122-35 du cdoe du travail.

En cas de dérogations à la durée qniodnduee 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 habodmrdeae de tvraal des creads de niut ne puet excéder 40 heerus sur une période qoeunqluce de 12 seaenmis consécutives. Cependant, conformément aux dsopnitsios légales et réglementaires, lqsrueo l'organisation du travail, imposée par les ctatenionrs spécifiques des chantiers, les eeniegcxds 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 hurees au corus de 12 simneas consécutives.

3.4.4. Les cderas ternalaivt la nuit, au snes du présent article, bénéficient de l'attribution d'un roeps ceuoansmpetr d'une durée de 1 juor puor une période de trvaial cmosirpe ernte 270 hruees et 349 hueres de tiavral sur la pagle 21 heures-6 herues penandt la période de référence, ou de 2 jours puor au mions 350 heeours 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 hueres de taivarl aimpeclocs etrne 21 hueers et 6 hruees fnot l'objet d'une cooniepsamtn financière déterminée au nevieu de l'entreprise, après colisntauotn des représentants du personnel, s'il en existe. Cette csntioepoamn spécifique ne se cuumle pas aevc les mrinajtoosas puor hreues supplémentaires ou deus au titre du 1er mai.

3.4.5. Les cdraes tlalnarviat hatlmeeiulbet de niut bénéficieront des graitanes sauitves :
? transport, si nécessaire, puor veinr traivellr et/ ou regengar luer domilice ;
? indemnité de peanir ;
? pusae de 30 mtiuens puor un psote 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 cuhqaes cardc 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 svrculleaie 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 oiolgbitns fallemaiis impérieuses, tlees que la grdae d'un efanntde moins de 6 ans(2) ou la pirse en chrage par leseul(2) crade d'une ponesre dépendante, le cardc puet dneeamdr son acftafeton à un psote de jour.

3.4.8. Les salariées cerads de niut enceintes, dnot l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur luer dndmaee ou après avs du médecin du triaval d'une acitaeofftn à un psote de juor pnendat le teps 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, cmome les autres catégories de salariés, à des anicots de foiratmon continue, y crmpois cleels rnavelet d'un congé iuevddiil 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 eebchamr un cdrae à un potse de tarial ctpoaonmt du tvaarl de niut conférant à l'intéressé la qualité de trlvaueair 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 traileaulvrs de niut en matière de ftooiarmin professionnelle.

Le tvaarl de niut qui ne relève ni du tvaarl 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 taravil ;
 - à l'article R. 3122-9 siot eeunntde cmome la référence à l'article R. 3122-7 ;
 - à l'article L. 3122-35 siot edeunntde cmome la référence à l'article L. 3122-18 ;
 - à l'article R. 3122-12 siot edenunte cmome 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 cmome la référence aux aetclrs D. 3121-17 et sainuvts ;
 - aux aeictrs 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 aetclrs L. 3141-4 et L. 3141-5 du cdoe du travail, snas que la durée tltaoe du congé puisse excéder 30 juors ouvrables, hros jruos 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 avrila 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 peadnnt la période du 1er nomervbe au 30 avril.

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

Pour ccaleleur 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 trvaaux publics, ceux-ci snot fiafeatniament assimilés à 1,20 mois.

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

Lorsque la cinquième sniamee de congés payés, en accord aevc l'entreprise, est prise en jruos séparés en cuors d'année, une smneiae équivaut à 5 jorus ouvrés et l'indemnité conprarodstee diot être équivalente à 6 jours 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 cmome 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 juros ourvbaels puor les caders 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 perluuress eprseirtnes rvnlaeet d'une casise

de congés payés du bâtiment ou des taauvrux pluicbs ;

? 3 juros oevarbuls 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 emperrestis ravenelt d'une cassie de congés payés du bâtiment ou des taavrx publics.

Ces jours de congé supplémentaires, suaf aocrcd expès de l'entreprise, sroent pirs en dehros du congé pccinarpil 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 cdsrnrapoet aux 24 juors ovurleabs de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, auicqs sur la bsae de 2 jours obeurlvas de congé par mios de travail, est versée aux cedras après 6 mios de présence dnas une ou peurluiss eripteensrs relaevt d'une cssiae de congés payés du bâtiment ou des taaruvx publics.

Cette prime, qui ne se cluume pas aevc les vnmetsrees qui ont le même objet, est versée en même tpmes 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 elrepmyuos iqednirut 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 coslitanon des intéressés et en foctnoin des nécessités du service. La ltise de ppcinir des départs srea portée à la casoacnnine 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 cpmltoiae aevc le service, pdaennt une période de vacnecas scolaires.

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

Lorsque les bnoiseis du sricvee l'exigeront, le cehf d'entreprise prroua damedner au crdae intéressé que la patire du congé cnrnedroasot 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 diposstnios du 1er alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 jruos olvbeurs de congé payé supplémentaires. De plus, il revreca de l'entreprise, en cpisntmoaeon de ses faris supplémentaires de route, une indemnité fixée fiacirreatfonmt à 8/100 des apntnmeoeips mlenuess de l'intéressé.

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

Lorsque des cosacientnrcs 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 iriveetnnr aevc celle-ci puor un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le cardé est rappelé puor une période excédant le tpmes de congé rntsae à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que puor qlqeunes juors et qu'il désire rateirpr teeimnr son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui snot remboursés. Les jours de congés non pirs seonrt reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 juors de congés supplémentaires en puls du tpmes de voyage, lueqless ne drnooennt pas leiu à la réduction du manott 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'iot endnutee comme la référence à l'article L. 3141-23 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les juros d'absence puor mliadae ou accident, suaf cuex visés à l'article 5.4 dnriier alinéa de la présente convention, constatés par cfaritceit médical ou les jrous d'absence puor congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés aennuls si le cadre justifie, au cours de la période de référence, d'au mnois 120 jours, overuabls ou non, ctunonis ou non, d'exécution evctfiee du cnoartt de taravil ou de périodes qui y snot assimilées par l'article L. 3141-5 du cdoe du travail.

(1) L'article 4.1.4 est étendu à l'exclusion des tmeers « ou les juors d'absence puor congé de maternité », en aoiiclatppn des doiisinstpos de l'article L. 3141-5 et D. 3141-4 du cdoe du tiaarvl et suoos réserve que les juors d'absence puor mialade ou acicnedt de cet aircrtle ne soniet pas cuex mentionnés au 5° de l'article L. 3141-5.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 4.2 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le crdae bénéfice d'autorisations d'absence enteleioplcnxs non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements svutains :

Mariage : 4 juros ;

Pacs : 4 juros ;

Mariage d'un de ses eftants : 1 juor ;

Obsèques de son cnoijnt marié ou pacsé : 3 juros ;

Obsèques d'un de ses ennafts : 3 juros ;

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

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

Naissance suenrvue à son fyoer ou arrivée d'un efnant placé en vue de son aidootpn : 3 jours.

Ces juros d'absence ne pneuvet se cuumelr aevc les congés accordés puor ce même enafnt dnas le crdae du congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du cdoe du travail.

Article 4.3 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le chômage des jorus fériés légaux et indemnités dnas les ciintdnoos légales ne puet être récupéré.

Titre V Protection sociale

Article 5.1 - Régime obligatoire de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les cdaers snot affiliés par luer etsrernpie aux régimes oleioitbrgas de rrtathee complémentaire auprès de la cssiae prnesfenioolse(1)instituée à cet effet.

(1) ? à la csasie de rietatre du bâtimenit et des taarvux plubics (BTP retraite) ;

? à la csiasse ntnioaae de rrteate du bâtimenit, des tuaarvx piulcbs et des ieridntuss giraqepuh (CNRBTPIG).

Article 5.2 - Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Tout crade est affilié par son empuyloer à un régime de prévoyance scousirt auprès d'un ou de prueslius opérateurs (institution de prévoyance, cinmopage d'assurances ou mutuelle).

Le régime de prévoyance giatnart au pnesroenl cdare les ptetsnorais de bsae définies, rappelées en anenxe VII, par les prteenairas suaocx dnas les règlements de l'institution de prévoyance du bâtimenit et des tvraaux publics, catégorie cadres,

et fuate d'avoir siurosct un régime de prévoyance gnstniaasrt cauhcne des psairtontes de ce régime de base, l'employeur srea tneu de vreesr deeemrctint les paeotnsrits et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3 - Subrogation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

Si les coiinntdos réglementaires ne snot pas réunies, l'employeur remet puor stnuagire au cdrae un fiorarlme de subrogation.

Le moantnt toatl des ptsaenirtos visées à l'article 5.4 ne prroua avior puor eefft d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le carder s'il aiavt travaillé. Il srea tneu cpompte à cet effet de tuotes les coiistotnas solcaies et crntuiotbons sur srailae ionbanmct au cadre concerné.

Article 5.4 - Prestations maladie

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les abesnces justifiées par l'incapacité toriamere de tvraal résultant de miadale ou d'accident, dûment constatées par caftierict médical, ne ceiounsttt pas une csuae de rupture du cotrnat de travail.

a) En cas d'arrêt de triaavl puor un acdcniet ou une miaadle cuoetvrs par la législation de sécurité sicloae rvltaeie aux acneictds du tvaarvl et aux mdaileas professionnelles, de tuot cdare snas ctidonoin d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de tviaarl puor un accedint ou une mdailae non professionnels, de tuot cdrae jiutsifnat de 1 année de présence dnas l'entreprise ou de 5 ans de sevrie dnas une ou pirsuleus eerpteinrss aeejitsstsus au décret du 30 avrl 1949 sur les congés payés dnas le bâtimenit et les taaurvx publics,

les pentraoists stnivaues snreot deus :

1. Phanedt les 90 pmeirers jrous à cotpmer du juor de l'arrêt de travail, l'employeur vrserea au crade l'intégralité de ses amoetnpetins mensuels, dnas les cointondis prévues à l'article 5.3 ;

2. A pirtar du 91e jour, le crdae srea ceuvrot par un régime de prévoyance gssntiaanart des prtnotsieas d'indemnités journalières équivalentes à cleels du régime de bsae de prévoyance des cadres, tlees que définies à l'article 5.2.

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

Pendant la période d'absence puor maialde ou accident, les aolaltnocis stipulées aux alinéas précédents sronet réduites, le cas échéant, de la vulaer des portnestias à trtie d'indemnités journalières que l'intéressé tcoireuaht du fiat des indemnités versées par le rapnselbsoe de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers, et non rcnoenu comme acdcinet du travail, les ptaeinmes ne sneort fiats qu'à titre d'avances sur les indemnités deus par le tires rpissaenobe ou son assurance, et à la ciotoindn que l'intéressé engage lui-même les peruitisos nécessaires.

Sont ecuxls des présents agatnaves les atcidens non pnisserolfoes occasionnés par la praitque de storps anyat entraîné une incapacité de tavairl supérieure à 1 mois.

Article 5.5 - Disponibilité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Lorsque le tpems dnonant diort aux alilotcnoas stipulées à l'article précédent est écoulé, le crdae dnot l'état de santé nécessite critenas snois supplémentaires ou une cesecocnnalve peut, sur sa demande, être mis en disponibilité snas rémunération et sur podcouitrn d'un circfeatit médical à renouveler, pdeant une période mixumam de 1 année, au curos de laluleqe il corvesne le doirt de réintégrer l'emploi qu'il ocapcuit

et aux mêmes conditions, sauf si un contrat de travail est renouvelé pour une période déterminée.

Après 1 année de présence en disponibilité, le cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de l'ancienneté prévue au titre VII, calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, une réduction du temps de travail ou une réduction économique ou une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en application des articles 7.6 et suivants de la présente convention.

Article 5.6 - Maternité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail due à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état préalable attesté par un certificat médical comme renouvelé de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 % des apports temporaires malusés des intéressées, dans les cotisations prévues à l'article 5.3, pendant une durée maximale de 16 semaines (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 naissance ou l'adoption d'un enfant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un lien ou ayant manifesté avec elle la volonté de bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

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

Le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un lien ou ayant manifesté avec elle la volonté de bénéficier de ce congé doit en informer la direction 1 mois au moins avant le début du congé demandé en indiquant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent 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 cadres qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise des déplacements occasionnels ne sont pas remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne peuvent être fixés d'une façon uniforme. Ils ne sont remboursés de manière à assurer au cadre des rapports et une rémunération répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et faire l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et le cadre, en tenant compte des voyageurs prévus à l'article suivant.

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

Le cadre dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu a droit à une indemnité fixe pour 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 cadres éloignés de leur domicile bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente modifiables dans le lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un cadre, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire renoncer à sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage est considéré comme voyage de détente. La période ouverte directement à un voyage de détente peut durer jusqu'à la fin du congé.

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

Les frais de déplacement ne comprennent pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les journées de RTT (sauf si les journées de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les assemblées pour élections, célébrations personnelles, meadlis ayant donné lieu à réunion ou rassemblement ; mais sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais 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 grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un cadre en déplacement, l'entreprise donne tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité du cadre, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un cadre en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation sont pris en charge par l'entreprise.

Article 6.1.6 - Moyens de transport, assurance En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférent sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un accord de bonne gestion et dans les conditions normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un cadre utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une rémunération spécifique peut être versée et sera prise en charge par l'entreprise.

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

En cas de changement de lieu d'emploi contracté devant le lieu de résidence fixe accepté par le cadre, les frais de déplacement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille sont pris à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord individuel pour ce délai en cas de nécessité, le cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pas trouvé sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de déplacement de résidence ou de retour à la résidence initiale sont remboursés en fonction du débit

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 congé de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du remboursement des frais de déplacement occasionnés par son retour à sa résidence initiale.

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

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

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

En cas de décès du cadre au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le 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

Tous ceux 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 avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur employeur 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 deuxième alinéa de l'article 6.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui les a mutés.

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

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

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties existantes (retraite, protection sociale des réfugiés d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accident et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Article 6.2.3 - Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

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

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

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

- ? le lieu d'exercice de la fonction ;
- ? la durée du déplacement ;
- ? les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- ? le détail de la couverture prévoyance et le rapport au client ;
- ? 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 suffisamment long pour assurer la complète compréhension de la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le cadre est envoyé, mentionne la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes les informations nécessaires aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, y compris aux lieux de travail.

L'avenant doit comporter les points suivants :

- ? fonction :
- ? lieu d'exercice de la fonction ;
- ? durée prévue du déplacement ;
- ? lieu 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 ;
- ? sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires ;
- ? couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
- ? conditions de voyage, de transport et de réservation ;
- ? frais de voyage, de transport et du logement ;
- ? frais de déménagement et, si y a lieu, assurances contre les risques et assurances (durée, fréquence et, éventuellement, récompenses compensatoires).

En aucun cas les situations courantes dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le 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 les territoires ne dit 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 rtrpuue du crntoat de taiavrl dranut le séjour à l'extérieur, les indemnités seslbtpiues d'être deus au crdae à cette oocscain snot calculées, suaf cas puls favorabre prévu dnas l'avenant, sur le mannot de la rémunération eifefvcte du cdare bsae Facnre métropolitaine.

Le rpmeeinrtaat du cdare et de sa fmliale s'il y a leiu et de ses meulbes et baagegs dnas les cnioondtis prévues au cronatt snot à la carhge de l'entreprise. Ce droit au retmipaarnet ne puet être exercé que dnas un délai mixumam de 9 mios à dtear de la ncitioitaofn du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du chaotia snot à la démission du cadre, snot à une faute grave de sa part, snot en totue crinsotnccae dnot il est ronnceu être à l'origine, l'entreprise n'a la crahge des faris de ripanaetmert qu'au praostra du tmeeps de séjour effectué par rpopart au temps de séjour prévu.

Les anegvatas de tutoe naurte dnot le crade puet bénéficier au trte de la réglementation du leiu d'emploi s'imputent à due coucnnrrce sur cuex prévus ci-dessus.

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

A son retoir en métropole, le cardre sera affecté à un eompli aussi cpimaltboe que pislosbe aevc l'importance de ses précédentes foticonns et cenrvseoa sa qualification.

Le tepsms passé hros de la Frncae métropolitaine etnre en ligne de compte, noeatmmnt puor :

? la détermination de ses nveuleols fnocnitos et de ses aeietpptnnmos ;
? le caclul de l'ancienneté ;
? le cclaul des desvries indemnités prévues en cas de rurutpe du contrat.

L'entreprise proua faire bénéficier le crdae de la ftmoarion pnnieloosselfre cotnuine qui puet s'avérer ultie en raison snot de l'absence prolongée de l'intéressé, snot 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 crade est détaché hros de la Fcnrae métropolitaine par l'entreprise dnas luuelqle il taivrlale en métropole et mis à la dosiopsin d'une erspnrtiee de sttuat juiqdure étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se ptore garante, puor la filiale, de l'exécution des egatgnneems résultant de l'application du présent texte.

Est considérée cmome filiale l'entreprise dnot puls de 50 % du ctiapal est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, snot directement, snot par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée etemicfevnfet par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où pueruls eneirprtess métropolitaines rnvleeat de la présente ctvooenn ont enmlsbee le contrôle eiceftff d'une ertrpesne étrangère, ccunahe de celles-ci se porte ganrate vis-à-vis des cedars qu'elle y détache au même tirte que si l'entreprise étrangère était sa prpoe filiale.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dnas llqeulae il tlaialvre en métropole, le cdare y csesa son activité et est engagé puor tailarvelr hros de la Frncae métropolitaine par une etienrspe française ou étrangère pvoaut n'avo acuunlein juuqidire aevc l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte ganrate puor l'entreprise française ou étrangère de l'application, en feavur du cadre, des dsooisipnits de l'article L. 1231-5 du cdoe du tarival ccnaonret le doirt au rapatriement, au mtiinaen de l'emploi, au préavis et à l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, suaf reconduction, réputé cuadc à l'expiration d'un délai de 5 ans de srcviee du crade au sien de l'entreprise située hros de la Farnce métropolitaine. En l'absence de reconduction, le cdare proua opter, dnas les 6 mios qui svirunot la naiictfoin par l'entreprise du non-maintien des diipsotoisns protectrices, puor l'application des doipitisonss faignrut 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 lneenemciict aurte que puor futae grave, la durée du préavis est fixée à 2 mios si le cdare a mnois de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et à 3 mios à pratir de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

En cas de démission, la durée du préavis est celle prévue à l'alinéa ci-dessus, suaf aorccd entre les praties puor une durée inférieure.

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

En cas de licenciement, le cdare qui exécute son préavis puet qtteir son ernrtipsee dès qu'il a un noveul emploi. Dnas ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération cdsperroonant à son temps efcifet de présence dnas l'entreprise.

Sauf arcocc crotnriae ernte les ptriae et hroims le cas de fatue grave, la ptarie qui n'observerait pas le préavis drieavt à l'autre une indemnité égale à la rémunération casnepnoorrdt à la durée du préavisreasntt 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 cardre licencié est autorisé, s'il en fiat la demande, à s'absenter puor rheccrhee d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, pisers en une ou pesulrius fois. Les aiontoiratuss d'absence snoret fixées puor moitié au gré du cadre, puor moitié au gré de l'entreprise et mnonneayt irftoamnion réciproque. Paenndt ces anbcsees 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 leicnecinmet puor ftaue garve et suois réserve d'une indemnité légale puls favorable, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cdare licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, jfuitse de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, au snes de l'article 7.11, au moenmt de la niitaotifocn du licenciement.

En cas de lneicmeenit d'un cdare de puls de 65 ans révolus, celui-ci prceerva l'indemnité visée à l'article 7.7.(2)

(1) L'article 7.4 est étendu suois réserve du rpesect de l'application des dospionists de l'article L. 1234-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le scnoed alinéa de l'article 7.4 est eclxu cmome étant ctuiintotsf d'une diiomitiscaarn liée à l'âge prohibée par l'article L. 1132-1 du cdoe 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 mtnanot de l'indemnité de licmeneeict est calculé seoln l'ancienneté du cardre tlele que définie à l'article 7.11, en mios de rémunération, soeln le barème siavunt :
? 3/10 de mios par année d'ancienneté, à piratr de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 6/10 de mios par année d'ancienneté puor les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

En cas de licenciement d'un cadre 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'ancienneté est majoré de 10 %.

La rémunération seraient au plus haut ci-dessus est celle du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 12e du total des sommes ayant constitué cette rémunération au cours des 12 derniers mois précédent la notification.

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

Le montant des sommes à prendre en compte 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 cadre ayant atteint l'âge mentionné au 1^e 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 connaît pas un licenciement mais une cause à rupture du contrat de travail.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les créations pour quelques mois à la retraite sont envisagées pourront concerner la fin de l'emploi à leur relevé de carrière CATNVS à leur employeur.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Sous réserve d'une indemnité légale plus favorable, les critères mis à la disposition ont droit à une indemnité de mise à la retraite variant à ce sens la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté du cadre 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 cause de la retraite sont celles définies aux articles 7.11 et 7.5 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et n'est pas 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, sauf que soit l'âge auquel viennent la mise à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du cadre concerné.

La mise à la retraite par l'employeur sera notifiée au cadre par l'intermédiaire avec avis de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le cadre 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 visée à tout point du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre en temps effectif sa retraite perçoit l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée si 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 justification 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 cause de la retraite sont celles définies aux articles 7.11 et 7.5 de la présente convention.

Article 7.10 - Préavis

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

? 1 mois si le cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services contenus au moins 6 mois et moins de 2 ans ;
? 2 mois si le cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services cumulés d'au moins 2 ans.

Le cadre renvoie son départ à la retraite à l'employeur par l'intermédiaire avec avis de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Dispositions communes

Article 7.11 - Définition de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

On entend par ancienneté du cadre le temps précédent lorsqu'il a été employé dans une ou plusieurs entreprises ou dans le groupe, lorsque il exerce un comité de groupe, y compris le temps d'adhérence à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre circonscription où il aurait été affecté sur instruction de son employeur et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputée (départ à la retraite ou démission) et quelles que puissent être les modifications intervenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

? les périodes pour maladie ou accident ;
? la durée des congés payés ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties ;
? et, pour généralement, toutes les périodes dont le code du travail prévoit qu'elles doivent être perçues au titre de

l'ancienneté puor le caclul des droits.

Les fctroanis d'année d'ancienneté snot presis en ctmope et areirnods au 12e le puls proche.

Si un crdae passe, sur iiuctsnrt de son entreprise, définitivement ou puor un tpmes limité dnas une ature entreprise, il n'y arua pas discontinuité dnas le cuacl de l'ancienneté et des atavagnes y afférents, que le crdae rtese définitivement dnas la soecnde eresirtnpe ou rerpenn sa palce dnas la première. Toutefois, s'il rsete définitivement dnas la snecdoe entreprise, celle-ci pnerd en charge l'ancienneté asqcie dnas la première. Ces ionstinucts devonit être confirmées à l'intéressé par les duex entreprises.

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

Le crdae engagé psuruiels fios de situe dnas la même ersprneite a droit, lors d'un leinmeiecent non motivé par une futae grave, ou en cas de msie à la retraite, à l'indemnité chosdoaepnrrt à son ancienneté décomptée solen les diisspootins de l'article 7.11, suaf dnas le cas où les lmeiineetnccs antérieurs ont été pratiqués par des etipenrress qui, à l'époque, n'appartenaient pas au goupere dnot fiat pritae l'entreprise qui lcinicee en deirner lieu.

Après un premeir vernesemt d'indemnité, les Incneimeietcs ultérieurs ou en cas de msie à la retatire deonnnt leiu à vmsereent d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire cmptoe tneu du nmbrde de neolvleus années dnonnat doirt à indemnité et calculées en fotchoin des dnsiooiptss de l'article 7.5 sur la bsa de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

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

Tout chgeemannt de qoafiiictiualn au snes de la présente cnoteivonn ctoievcle (titre III), entraînant un déclassement ou une diuitminon de rémunération, coenvnu ertne le crade et son entreprise, srea consigné dnas une ntoi en dlboue exemplaire, datée et signée par les parties, dnot un eialpemxre srea rmeis à chuance d'elles. Le déclassement dnone lieu, à trte de dmmeaogs et intérêts, au vsremenet de l'indemnité de lecnnmiiceet et le nueovau cnaortt deveint génératuer d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dnas les cnntoiiods 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 iievnnnotns des cedras snot régies par les dstiipsonios du cdoe de la propriété iiudeltrsne asini que par les dspsiniotos des décrets d'application de ctete législation.

Lorsqu'un crdae fiat une itnnioven anyat tirat aux activités, études ou rheceechrs de l'entreprise et dnonnat leiu à une psire de beervt par celle-ci, le nom du cdare diot être mentionné dnas la dandmee de breevt et être rudpreiot dnas l'exemplaire imprimé de la description. Ctte metonin n'entraîne pas, par elle-même, de doirt de copropriété.

Si, dnas un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné leiu à une expatiotlion commerciale, le crdae dnot le nom est mentionné sur le bveert a dorit à une gtiotiafcen en rorppat aevc la vauelr de l'invention, et clea même dnas le cas où le crdae est à la rrtiaeou ou n'est puls dnas l'entreprise.

Cette dostiopisin s'applique également à tuot procédé breveté naoevuu de foabtiriacn qui, nreomtenot appliqué, accroît la productivité de la fbticarian à leuqlale il s'applique.

Le mtannot de ctete gifaitcroitn est établi fmrtieroeaifant en tenant cotmpe du cenxtote général de rrcehehce dnas lqeeul s'est placée l'invention, des difficultés de la msie au pnoit pratique, de la ctnoiuboorn plnerosente ongliirae du crdae dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt comacirmel de celle-ci. Le cadre, ou le cas échéant ses aytnas

droit, est ogjeoenmilartbt tneu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui eltxpoe son invention.

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

En l'absence de tuote miobatiolsin générale ou partielle, le repapl iiveudidnl d'un cardre suos les dapreux n'entraîne pas la rutrupe mias snuelemet la siusneospn de son ctonrat de trvaail et, à sa libération, l'intéressé srea réintégré en priorité dnas l'emploi qu'il oacupit avaut son rpeapl ou dnas un emplo similaire.

Cette ditiosposn ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au curos du séjour suos les daarupe un lmnieieicnct résultant de la siersouppsn de l'emploi de l'intéressé, puor fin de travaux, mcooitifaïdn de la suurtrcte de l'entreprise, etc.

Les périodes mreiaitls de réserve oilgbareotis et non provoquées par les intérêssés ne cnstteuiot pas une rurtupe du catornt de triaval et ne puevnet entraîner une réduction des congés annuels. Pndant ces périodes, les crdaes seornt rémunérés nearemloont par luer employeur.

Titre IX Dispositions finales

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

Une cisosoimmn patariire naialonte d'interprétation et de contaoilcin est constituée puor rehhcererc une sloitouon amlabie aux cfnitols ccoftiles pvoanr résulter de l'interprétation et de l'application de la présente cvoioentn collective. Ctte commissoin n'a pas à connaître des letigis ivdiuenidls qui rsnetet du dinamoe judiciaire.

Cette ciomsmson est composée de deux représentants de cnuhcae des oaoaigtrisns sadniylces de salariés seaairngts et d'un nombre égal de représentants des ogonsiaatrins d'entreprises signataires. (1)

La csosiomimn piaritre d'interprétation et de caitliionocn diot être convoquée par la paitre palnoatre dnas le délai de 5 juros oebluvars à daetr de cleui où elle a été saisie du différend par la ptiae la puls diligente.

La dmdaene diot être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations seniiraagts de la présente cnenoovtin cecliviloe puls une et diot epxseor l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la comsoismin patraie et adressé à l'ensemble des prtneeraais sociaux.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9.1 est étendu suos réserve du rsepect des dopsiisots de l'article L. 2261-19 du cdoe 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 cneitonvn cloicevte eernrt en veguuir le laimenden du juor où les formalités de dépôt aonrut été accomplies.

Elle est ccunloe puor une durée indéterminée. Elle purroa être dénoncée par l'une des oaatirigsnos siagiaretis ou adhérentes après un préavis mminium de 6 mois. Ctte dénonciation dvrea être notifiée à tuoets les aurets oaniistraganos snargietas par lrtree recommandée aevc avis de réception ansii qu'à l'unité toearrtiire de la dotiiercn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavrial et de l'emploi.(1)

La convention, ses axenens et annvetas ronteerst en viugeur panednt une durée de 1 an à paritr de l'expiration du délai de préavis fixé au prrgahpaae précédent, à minos qu'un nevauou txtee ne les ait remplacés avaut ctete date.

Toute modification, révision toltae ou partielle, ou aaotatdpin des

dnsostiiops de la présente cnovotien cctlelivoe noniatale ne puet être effectuée que par les osnarigoitnas seniydclas d'entreprises et de salariés des tarvuax pilbucs représentatives au paln nainoatl ; celles-ci einxament tuos les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles anapidtoats cmtpoe tneu des évolutions constatées.

Les daeemnds de révision dveonit être effectuées dnas les forems prévues puor la dénonciation, à l'exception de l'information de l'unité tlroirtraiee de la dectoirin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvarail et de l'emploi, et snot accompagnées d'un pejort carecnonnt les pionts dnot la révision est demandée.(2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9.2 est étendu suos réserve de l'application des dsisooitnips de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 9.2 est étendu suos réserve du recsept des dsoiopnsis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.3 - Abrogation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

A la dtae de son entrée en vigueur, la présente cvnntoioen cioletctve naatinloe aogbre et se substitue, en ce qui concernce les cadres, aux dopisnoitss de l'accord cettcoif nnotaial du 29 octobre 1986 sur les ctiodnnios de l'adaptation de l'emploi et les giernatas sieolacs des salariés, et dnas tteuos lrues ditsnsplioios à la cenonvoitn clitclvoee naiaontle des craeds des tvaaurx plucibs du 1er juin 2004, à l'exception de ses aenxens et avenants.

Article 9.4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Toute otasaoringin représentative au paln noiaatnl non sitarignae de la présente cooteivnnn coclivelte prroua y adhérer ultérieurement par silpme déclaration à l'unité tlotaieirre de la deotiricn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taairl et de l'emploi où elle arua été déposée. L'adhésion est notifiée aux stigaineras de la covenniotn et fiat l'objet d'un dépôt dnas des codontiins prévues par vioe réglementaire, à la dniiglce de son ou de ses auteurs.

(1) L'article 9.4 est étendu suos réserve du rpesect d'une part, des disintopsos de l'article L. 2261-3 du cdoe du tiarval et d'autre part, des dntpsisios de l'article L. 2261-3 du cdoe du tvaraial et des atrelcis D. 2231-3 et D. 2231-8 didut code.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article 9.5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Le ttexe de la présente cnivoetnon srea déposé en duex exemplaires, dnot une voesrin sur sprpout ppiar signée des ptairirs et une vroisen sur suopprt électronique, à la dctrrioin générale du taravil et au secrétariat-greffe du cenisol de prud'hommes de Paris, conformément aux dipnitsoosis des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 9.6 - Force obligatoire de la présente convention

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Dans les matières rnleeavt des tirtes Ier, II, III (chapitre III.1 à cpeomtr du 1er février 2013 puor l'article 3.3 du cpirathe III.2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII et IX, les ctoevninnos ou arccods d'entreprise ou d'établissement ne puuveet cmoptorer des celsuas dérogeant aux dotsiosinpis de la présente cnvoinoetn collective, suaf dptooniisiss puls favorables.

(1) L'article 9.6 est étendu suos réserve du respect des dspoitnosis des atirelcs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Protocole d'accord du 13 juin 1973 ratelif à la gtisoen des omeringsas patirerias professionnels

Les ostniagaorins d'employeurs et de salariés soussignées snot d'accord puor que les oanregmsis pertraais sauitnvs :

CNPBTP, CBTP, CNRO, CNPO, Gsetion BTP, CCCA, OPPBTP, GFBCBTP, contribuent financièrement à une piatre des firas de préparation et d'études résultant puor eells de luer pitocpiitaarn à la goetisn de ces organismes.

Chaque oagsainrotin pcerrvea alnmnenuelet une somme fafraroiti et gloable de 200 000 F.

La cahgre totale, siot 1 800 000 F, srea répartie ernte les orgnsaiems en fntoocin de la prat de chucan dnas la masse tatloe des selaiars (charges sclaoies exclues) versés à luer prosneel au cruos de l'exercice 1972.

Dans le conarut du mios de mars, cuhae ogaimrsne vsrreea sa prat civobuittrne à un fndos comumn qui erftceufea à la fin du même mios les vmeetersns dus à chuuae organisation. La gestion aattmrndiisve de ce fnods comumn srea assurée par Giotesn BTP.

La somme rannevét à cahuqe orsnaigaoitn (200 000 F) verriaa chquae année dnas la même portoiop que l'indice général des tuax de salirae hairore constaté par le ministère du tiaavr au 1er otrcobe de l'année précédente, la bsae étant culei d'octobre 1972 (397,9).

La répartition de la chagre ttloae ertne les onrsiaeams srea simultanément rveue cahque année, à la dilgniee du gisionetrnae du fodns commun, en fociotnn de la prat de ccahn dnas la masse ttaole des sraeials (charges seolicas exclues) versés à luer psorennel au crous de l'exercice écoulé.

Les aatdiremrstius et les mrmbees des cnsboomisis ou comités sartitaetus de chquae oinmgsrae percevront, puor l'assistance aux réunions, une vitoacan frairofatie de 150 F par juor au maximum, ctete voatacin se sustbtanuit à cllees auntecleelmt en vigueur.

Les perets réelles de siaalre et les fairs de déplacement réellement exposés soenrt en ortue remboursés aux intéressés soeln des modalités qui dnervot être harmonisées ; à cet effet, les dureetcirs des oarnmgesis se ccorroneetnt entre eux puor faire des pritposonis aux ogairntionas signataires.

Les onrsgaaoitns soussignées s'engagent à deonnr mdaant à leurs représentants aux censiots d'administration des oinrsmgeas précités puor que cacuhn d'eux pnerne les mueerss nécessaires à l'application etfcfivee et cofrname des présentes diipoisotns qui eternnort en vuiugr le 1er jueillt 1973.

Le pereimr vesnrmeet aux onaoairgnstis srea effectué en ocrbtoe 1973. Il s'élèvera enoxmplieLnneetct 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 protocolce d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le svautnt :

« Cqhaue oasgtinoairn d'employeurs ou de salariés percevra, puor

l'assistance ecfifetve de cachun de ses représentants aux réunions des conseils, cmiinomsoss ou comités stttruaeias des ormmiasegs paritaires, une voaaicffraiaiotre de 150 F par juor au maximum. Cette vcoatin se sributesuta à celels aeueinltemct en veiugur et srea versée par les ogsirenamsptraeiaris aux ongnaroaiists nltinaioeas dnot relèvent les atenrmaiturids intéressés. »

150 F.

Ces smomes sorent versées par les oagrmnses prraaietis aux ogitanrsoians niolaatnes d'employeurs ou de salariés dnot relèvent les antuesirmdtairs intéressés.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

En apalcoitpin des disitoinpss du pclroooe d'accord du 13 juin 1973 sur l'harmonisation des indemnités à verser, par les oemrginass pirrtaaeis visés, à lures aarrttmniidess et mebemrs de luers coismiomsns ou comités sttaiutares puor l'assistance aux réunions, les oairnatgnsos 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 dipsstoonis du poolcore d'accord du 13 juin 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 juin 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 vroutie penelsolne :
? indemnité kilométrique égale au pirk 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 annellnemuut 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 fftaierors vaorinret en foontcin de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirk de nuitées dnas les hôtels, publié alnenmenut par l'INSEE, la bsae étant ceuli de 1972 (113,7).

3. Repas

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

Ce fafiorr virreaa également en fctnoion de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirk des reaps dnas les ratrtnseaus publié aemulenenn 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 sraelras par les eiertenpsrs ;

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

2. Tuos aetrus aiadrtuemitrss en activité :

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

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

Cet anavent arboge et rmelacpe celui du 17 juin 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 juin 1973 est abrogé et remplacé par le sanuivt :

« Dnas le caournt du mios de mars, Gtsioen BTP eeuetcfra le clauc des somems deus et à pveoeircr et en inrrmfeoa les orsnmgeias et ooiastianngrs intéressés. A la fin du même mois, cauhqe ornmagee vrresea dietmeernct 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 juin 1973 est abrogé et remplacé par le sniuvat :

« La smmoe rvnenaet à cahuqe otngihoaarsn varirea cuahqe 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 juin 1973 est abrogé et remplacé par le svuaint :

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

« Cquahe osgirnoaian d'employeurs ou de salariés percevra, puor l'assistance eitecfvfe de ccahun de ses représentants aux réunions des conseils, commissons ou comités sretatutias des oesgrimas paritaires, une vticaao faorairife de 230 F par juor au maximum. Ctete vataocin se stuesrutiba à cllee atmleeluct en vigieur et srea versée par les omagrsneis peaitrras aux ornijoanatsgs naltneaios dnot relèvent les atadutrnmrsrieis intéressés. Elle vearria tuos les ans dnas la même potroopirn que l'indice du coût de la cscoicntutrn mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation itdenrveirna au début de l'année 1982 à ptrair de la cmraoiposan des idcines du 3e ttmirerse 1980 et du 3e tmerirtse 1981. La réévaluation srea aclplpaibe dès la pibcutaolin olclfiiiee de l'indice susvisé. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

oeingmsrs prrataieis visés à leurs asmerttainrdius et mbmeers des csmiionss ou comités stuetatras puor l'assistance aux réunions, les oiaartnnioasgs d'employeurs et de salariés soussignées ont établi les règles faiungrt au duomecnt ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dsnoiisoptis du poloocrte d'accord du 13 juin 1973 dnot elels fnot désormais priaite intégrante.

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les sntairages 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 vuela et l'indice « tvruaax pbilucs » puor 1/4. Les incides de référence rneuets snot la mnyonee des ieidnics des 12 drreeins mios aelumcentelt connus, siot obrocte 1979 à sptrbmee 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 croos à cghrae puor les steinaargis de se rnctrneeor afin de déterminer de nollevues diitnisooops qnuat à l'application du ptrlcoooe 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 ttoarpsons collectifs, y crmiops éventuellement le wagon-restaurant : régime des fairs réels justifiés par l'intéressé.

Pour l'utilisation d'une vitroue pelreonnsl : ? indemnité kilométrique égale au pirk de rinveet indiqué cauhe année, puor l'année précédente, par l'administration fsacie puor une vuriote à Pairs d'une passunice de 7 CV, pracrnaout aualmenleet 10 000 km et reendvue après 5 ans, siot puor 1974 : 0,51 F (prix de rveeint 1973).

2. Découcher régime fatrioifarre :

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

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

3. Repas

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

Ce frifoot vriarea également en foctnoin de l'évolution de l'indice d'ensemble des pirk des rpaes dnas les restaurants, publié alnenunmelt par l'INSEE, la bsae étant cluei de 1972 (115,7).

Compensation de petre de saliae ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une oiaaosnrtgin slcайдыne de salariés :
? miaentin des srelaais par les eerntspires ;
? rsmeebenrot par les oigenrasms paritaires, à la ddaemne des entreprises, des sealaris et cahregs sur searilas cdroonnbsparet

aux ancseebs entraînées par les réunions statutaires.

2. Tuos aetrus asamtetrriniuds 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 saatiurte 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 aasetmuidntirs intéressés. Elles voiraernt tuos les ans dnas la même poorotrpin que l'indice du coût de la ctoircusnton mesuré par l'INSEE (indice au 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation ieternidnvra au début de l'année 1982 à ptirar de la capaiosmorn des icednis du 3e tsirretme 1980 et du 3e trmtisree 1981. La réévaluation srea aliacpbipe 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 txtee devenit :

« Les oiatgorsinans d'employeurs et de salariés soussignées snot d'accord puor que les ogesmarins ptariaries snavtuis : 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 ptctpiioaairn à la gieostn de ces oiasnmges et, de ce fait, au développement de la ptoiquie celattnouclre dnas les behcrans du bâtiment et des tuaravx publics.

Chaque oogaintasirn prveerca amelneneut une smmoefriatofae et goblae qui, en 1997, au terme du ceraenlidr indiqué ci-dessous, srea équivalente à 1/9 de 0,120 % des csinaittos perçues 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 oeagisrnms sloen des modalités qui sreont précisées ultérieurement, anavt l'entrée en vgueir du présent avenir.

Dans le cornuat du mios d'avril, Gsteion BTP eeufrfeca le claucl des smoems deus et à proveiecr et en ierfomra les osnrigames et ogsaitroainns intéressés. A la fin du même mois, chuaqe ogsrnamie vrserea diteecenmr à cauhqe otoaiргansn sa prat contributive.

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

Chaque oigsniraoatn d'employeurs ou de salariés percevra, puor l'assistance ecfitve de cauhcn de ses représentants aux réunions des conseils, csimisimoos ou comités straitates des oigrmneass paritaires, une vticaao ftoiifraare de 386 F, au 1er jelilut 1993, par juor au maximum. Cete vciaotan srea versée par les oaemngrsis piirtreaas aux oasnriaigots nalioatnes dnot relèvent les autdtisrinmaes intéressés.

Elle vrariaea tuos les ans dnas la même pirtpooon 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 ptirar de la coasmraipon des incdies du 3e tesrmitre 1992 et du 3e tstrremie 1993. La réévaluation srea aplpcabile dès la ptitabiluon oflfliecie de l'indice susvisé.

Les perets réelles de saairle et les firs 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 diopinstisos du potrclooe d'accord du 13 juin 1973 dnot elels fnot pirtae intégrante.

Elles snoet 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 cennevoint de sepdrsne l'application des ceulsas de réévaluation des vtoiacans forfaitaires, des prtees de rneuve 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 mynnoee des inecdis des 12 dneriers mios aecitemulcent 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 diiosiptnoss qnaut à l'application du poolcrte d'accord puor l'année suivante.

Les oaaotngsriis 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 etvchieff et comnfroe des présentes dsinpiotisos qui entnorert en vgquier 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 pnrlhoeese :

? indemnité kilométrique égale au pirx de reievnt indiqué chauqe année, puor l'année précédente, par l'administration faslcie puor une viotrue à Prais d'une psaincuse de 7 CV, prucrnaaoit aemlleenunnt 10 000 km et reneduve après 5 ans, sot puor 1993 : 2,20 F (prix de reievnt 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 cahuqe année en ftnioocn de l'évolution de l'indice meoy anuenl des pirx à la cmonsmoation puor la lcoiton de caermhbz d'hôtel, publié par l'INSEE, la bsaé 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 fcniotion de l'évolution de l'indice moyen anuenl des pirx à la cminomotsoan puor les rsanateruts et cafés, publié par l'INSEE, la bsaé étant culei de 1992 (109,3).

Compensation de prete de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une oaraotiognsn synaldice de salariés :

? mteiann des slraeais par les etererpsnis ;

? rroneemmbut 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 pcaoartptiin à une réunion saturatite d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993 ;

? puor la ptiictpriaon 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 oaartinsoigns ntolaneas d'employeurs ou de salariés dnot relèvent les aeimtdntrusias intéressés. Elles vraorient tuos les ans dnas la même portoiorn que l'indice du coût de la crtnoucosin mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; asini la première réévaluation ieednvrtina au début de l'année 1994 à ptirar de la carmoapson 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 cilcaitisofasn des elpmois des caedrs des tvaraux plbcius cepomrnd qartue nieuvax rnuegaopt hiut pitoosnis de classement. Ces neavux snot définis par qautre critères d'égale itmropcnæ 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 aqecisus par foaroitmn ou expérience.

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

Ne relèvent pas de la présente caciifasliotn :

? les VRP au snes de l'article L. 751-1 du cdoe du tivaral ;
? les cadres qui erneceext 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 cdprsnanroet à luer emploi, les crdaes débutant dnas la profession, tiarluites d'un diplôme de l'enseignement général et ponneenrisfol 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

Les cdaers accèdent au csasmenelt dnas une des psintoios supérieures quanad lrues fncoionts le justifient. Ils puvenet occuecp un epolmi cernrdospoant aux piosions crdeas A 1 ou caders A 2 de la présente ciftiaolsiасn pnaednt une période d'au mxiuamm 3 ans.

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

La présente ciccloaaitsisn diot ptrmertee une réelle évolution pnlnsisfeelrooe des cedars des tuavrax publics, en luer ptnaermmt de développer lures compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Dans cet esprit, un eneettirn iniuviddel au mions binenal aevc sa hiérarchie arua leiu à la ddmneae du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Au cours de cet entretien, sroent examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la csafciaisoiln des cadres ctmpoe tneu des compétences acquises, des critères de classement, de ses aputietds à pgorersesr et des emlopis dpobnesilis dnas l'entreprise.

Cet eientrten a également puor oebjt de déterminer les éventuelles acnotis de ftooriann à mrtete en ?uvre dnas cette perspective.

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

Article 4.1

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Les barèmes des mimina des crdeas snot fixés après négociation une fios par an à l'échelon national.

Article 4.2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

A ctpmeor de l'entrée en vigueur de la nelvluoe classification, siot le 1er jeanvir 2003, la vlaleur des mnimia des cdaers est exprimée par un barème annuel.

Le barème des minmia anenlus csnporroed à une durée de tivaarl de 35 heuers par semanie ou 35 hreues en mynneoe sur l'année.

La veular des mimina alenuns est majorée de 10 % puor les cedras bénétiant d'une cntoovnien de fraioft en jruos sur l'année(1).

La rémunération alenunle coprenmd tuos les éléments brtus de rémunération aucqis dnas le crdae d'une année civile, y crmpois

:
? les congés payés ;
? la pmire de vaacnecs versée aux cnitonodis ctlnvoeoelnenins ;
? tuos les éléments pnratennes du salaire.

En snot eulcxls les éléments snviatus :
? les smmeos versées au trtie de l'intéressement des salariés, de la ptotaipciarn des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne sirlaalaе ;
? les smoems chotnisutat des roeenmembsturs de firas ;
? la rémunération des herues supplémentaires ;
? les éventuelles régularisations effectuées au tirte de l'année N ? 1 ;
? les pemirs et gtaairinfcots anayt un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes diiootpsinss ne fnot pas ocblatse à celels puls foreaalbvs résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistants.

Il aapnetprit à l'entreprise, en fin de cahuqe eecxicre civil, de vérifier que le manontt tatol de la rémunération aenlunle telle que définie ci-dessus est au minos égal au miniumm auennl conoenarpdsrt au neviau de ceemlnsast du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du miimum annuel, une régularisation srea effectuée au puls trad anvat la fin du peemir mios de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à fiare en sorte que ces éventuelles régularisations reenst exceptionnelles.

En 2003, le salarié dnot la rémunération est prchoe du minimum, plus les années suivantes, culei aqeul une régularisation ariaut été faite, proruа dmdneear par écrit à l'entreprise, au trmee du pereimr semestre, d'examiner sa siouattin au reragd du muiimm qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en corus d'année, de cmheneagnt de csesnmalet ansii qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du muinmim anunel s'effectue pro rtaa tproiemis(2).

Le miuumm anunel fiat également l'objet du cuacll pro rtaa tpremois puor les cedras employés à temps parietl en fcnootin de la durée du tiavral convenue.

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

(2) Les modalités aucltees de vérification du recspet des mimnia melusnes snot étendues au cas de mniüma annuels : les périodes pandnet leselqleus la rémunération est mitauenne tteemoalnt ou penaeleimlrt par un teris snot neutralisées puor efuefctr la comparaison.

Article 4.3
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

a) Puor chcnaue des psotoiins de la présente classification, à l'exclusion de la ptsiioon D, il est déterminé une vleuar dcitsnite de mimnia annuels, tuot en craovsnent une hiérarchie équilibrée entre les positions.

b) Puor 2003, les vrleaus des piiosots snot les svuntaes :

(En euros.)

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

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

5.1. Puor la msie en ?uvre de la nvueolle classification, il n'existe acuune croncesaprodne entre :

? la ciiosafsialctn des crdaes cittannuost la cnooniveln cellivocle du 30 avril 1951 ceoncnarnt les atpmiepnoents mnmiia des ingénieurs et craeds du bâtiment et des tauavrx piclubs ;
? et la nuelovle grlse de cnesmaelst des emplois.

Le ceaslmesnt dnas la nvleolue grlse de catiosflicasin s'opérera

en canrnoonftt les fntooicns réellement exercées dnas l'entreprise aevc les définitions générales des niveaux 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 crdae qui, au mneomt du classement, occupce prieemrnsiovt des fcotoitins mnois imoptnraes dnas l'attente d'une nluveloe atoftcafien cnoeoprsrndat à son elmpoi précédent, il srea tneu cptome de ce dernier.

5.3. La msie en ?uvre ilnatiie des neouvelts cscaiflniositas dnreona 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 gîrlle et dnnoe une réponse motivée aux qneiosuts praoht sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la msie en ?uvre de la présente csitaicoafslin 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 cesmaselt au sien de la présente classification, au minos 1 mios aavnt son entrée en vigueur.

Ce clemansset ne puet entraîner acunue dniumioitn du saarlie de l'intéressé.

En cas de ciettotnaosn inulidvdliee de ce naueou classement, le crdae puet dedenamr à l'employeur un emxeau de sa statoijun ; dnas un délai de 1 mois, l'employeur drvea fraie connaître sa décision au cardre au crous d'un eetentirn pirs sur le temps de tiraval et rémunéré comme tel, lros deeuql l'intéressé prruoa se fiare apncagoecmr par une psorenne de son choix anaernptpat au prneeonsl de l'entreprise.

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

De même, en cotonaricten aevc les représentants du personnel, ntoemnmat 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 cmmuon un guidie d'utilisation qui ctinoste un cmaoremtnie de la présente costcfalsiaiin (annexe II) et qui tiarte asusi de la nlevuole ccfatiolasisn des ETAM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Objectifs poursuivis

Dans le crdae de la mtoaerionsn des conivnnoets clopleteivs et aifn de rsoaervleir l'image des psiorsoens des trauvax publics, les paertis srtineaais du présent accrod ont adopté une nulovelc ccsisiotflain des crdeas puls adaptée à la réalité des métiers et ont défini les barèmes des miinma des cdears des tauvrax plcbuis y afférents.

La nulveloe gillre de calafsticoinis cronnec les cdares des eipsetrrens de tvaarux publics. Elle répond aux tiors obfcjties snavutis :

? aieirtr les jueens et les fidéliser en sgлинаuot les réelles possibilités d'évolution de carrière dnas l'intérêt conjugué des

eptisnerers et des salariés ;

? rsloveearir les métiers des tauavrx pcublis en tanent ctpome de luer technicité tujoruos csaorintse et dnoc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;

? rleenuover et fvseoiarr 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 psorfsnioses des tuvaarx publicls tuot entières.

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

? la riotsraoeaivn des barèmes ;

? l'annualisation des miinma ;

? l'indépendance des niveaux.

Principes fdnamutanoex de la nelouvre classification

Dans cet esprit, les pteias sgteariains du présent arcocd afrmfeift luer volonté de crotsinure un dipitsisof de csesemal dklärue qui appröhende toeuts les cmptnoaesos aeeuctlls des eimlops des tuarvax plcbuis nécessaires au minatiem prmnaneet de la compétitivité des eteerpirsns du secteur.

En adanoptt qurtae critères cslanatss puor décrire l'ensemble des epoimls et des compétences qu'ils nécessitent, elels anmfeift également luer résolution de se tenuorr vres l'avenir en élaborant des dptfiosiss spcusebultes de pdnrere en ctpmoe les évolutions ftrueus des métiers des turaavx plciubs dnot beacouup 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 rocevoir délégation ;

? la technicité, l'expertise ;

? les compétences aqecisus par expérience ou formation.

Ils iullrnetst netmmanot les execgneis renforcées de rchecher de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nvoauue défis techniques, économiques, ernnoutniaevmnex et siaoucx aleuqxus les posonferiss des trauvax plubcls dneivot répondre. Dnas ce contexte, ces critères pneenrrt en ctpme le souci cioltclf des epnsites des tvraaux plcbuis de damiesnyr et de gérer les compétences de lures collaborateurs, de répondre aux anstrpicioas et aux atnettes des jueens et des salariés du secteur, tuot en rcesatpent les démarches compétences d'entreprises.

Afin de prtreeme un mlieuler déroulement de carrière dnas les tavrux publics, la glirle de cseamslet des cedars a été élaborée à piatr de critères ctaasnsls cuomms 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 ceras snot classés en qratae nauviex rreoupaqt htut positions. Ces pioostns snot associées duex par duex puor petretmrre la rinaseensoance de l'expérience et de la puaqtre pslorinseeneofls par un nieau de confirmation.

Une considération ttuoie particulière a été apportée à la stioiatun des jenues diplômés puor lqulsees des neuavux spécifiques d'entrée, conçus cmome de réelles vies de progrès ont été aménagées aifn de luer permettre, en ctnraonfnt 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 cptmoe de la technicité csosraitne des métiers des tvaarux pbuilcs et des exceinegs tujourus puls ftores des cteilns qui cdnuensiot à vraiosler l'expertise et la compétence professionnelles.

Les pitears srtiagnaes ont entndeu par aeliurls reconnaître et fearvisor l'acquisition de heuts compétences en prévoyant l'existence d'une doulbe vioe :

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

? cllee où prédomine le menganmaet des hmomes qui iiqumple

direction, animation, cdaiootoirnn de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le carder doit former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action pour la sécurité de l'entreprise en intégrant la dimension prévention sécurité.

La même volonté a conduit les parties prenantes à prévoir un entente en matière d'information et de consultation des salariés à sa demande et la hiérarchie ou à l'initiative de l'employeur, en particulier destiné à déterminer, compte tenu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de la compagnie des cadres. Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes importants mis en œuvre dans l'emploi.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles attentes de l'entreprise à mettre en œuvre, notamment par le moyen à la formation continue, afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de servir que requiert la situation dans laquelle des clients de l'entreprise et les professionnels.

Le succès de la mise en œuvre de la nouvelle classification des cadres des travaux publics implique qu'aucune coordination n'est recherchée entre l'ancienne et la nouvelle grille de classifications.

Ce classement résulte donc du raccordement entre les

fonctions exercées dans l'entreprise et les définitions générales des emplois résultant des tableaux ci-après.

La mise en œuvre de la nouvelle classification de l'entreprise préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A cette occasion sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise. Cette mise en œuvre pourra nécessiter un délai maximal de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Au-delà de l'achèvement de leurs travaux relatifs aux contraintes des emplois et des barèmes de mmrui des catégories des travaux publics, les parités s'ajoutent pour plus tard être reprises en vue de l'actualisation de la classification fonctionnelle des travailleurs des entreprises publiques.

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

Contenu de l'activité responsable dans l'organisation du travail	Exerce une ftiocnn technique, amianvritte ou commerciale	Répond aux mêmes cnotiindos qu'en piitison Cderas A1 et en plus :	Exerce aevc maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études	Exerce aevc maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études	Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études ou Assume la driticoen et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui ou Prend en charge des problèmes complexes en tnaat cptmoe des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Apporte des silonotus nouvelles relatives à psuriles domaines Transmet ses cnanocnssieas et vilele à la foirmaton de ses collaborateurs	Dans le cadre de fonctions de doitrcin de travaux, de dirietocn d'études, d'organisation et de vente, ercexe une ou psliueus missions d'expertise ou de meegnmaant des salariés placés suos son autorité Prend en crgahe un ou peliruuss pejorts en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Peut définir des souontils globales Peut assurer directement ou veille à la formation de ses collaborateurs	Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de diictreon d'études, d'organisation et de vente, eexrce une ou peusurils missions d'expertise ou de memeanagt des salariés placés suos son autorité Dirige et prend en cagre dans un cadre global des projets pluridisciplinaires Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes Assure directement ou veille à la formation de ses collaborateurs	Exerce une lagre miossn d'expertise et/ou une mission de ditreocin ou de ciopetnosc ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité Veille à l'évolution de ses collaborateurs Peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Peut créer des méthodes nouvelles	Exerce une mioissn de huate expertise et/ou Dirige une structrue complexe Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Etablit des solutions originales et novatrices

Position supérieure non définie

Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir Délégation	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou continue son adaptation S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises	Agit dans le cadre de directives générales	Agit dans le cadre de directives générales	Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales	Reçoit des orientations et des objectifs	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs	Contribue à la définition de ses objectifs	Propose ses objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise
		S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou continue son adaptation	Gère l'organisation globale de son travail et prend des décisions courantes	Assure des relations régulières avec les interlocuteurs internes et externes	Assure l'organisation de son travail, mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie	Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et gère les décisions adaptées en découlant de ses missions	Prend les décisions découlant de ses missions	Contribue à la définition de ses objectifs	
		A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes	Assure des relations régulières avec les interlocuteurs internes et externes	Assure des relations régulières avec les interlocuteurs variés, internes et externes	Gère l'organisation de son travail	Entretient des relations régulières avec les interlocuteurs variés, internes et externes	Gère l'organisation de son travail	Propose ses objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise	
		S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Assure l'organisation de son travail, mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie	Assure l'organisation de son travail	Entretient des relations régulières avec les interlocuteurs variés, internes et externes	Entretient des relations régulières avec les interlocuteurs variés, internes et externes	Propose ses objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise	
Technicité Expertise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et / ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise	Du fait de son expérience et/ou formation, dispose des compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Maîtrise les compétences nécessaires pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : Actualise ses connaissances (**)	Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions	Répond aux conditions du niveau B3 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité	Compétence et expertise reconnues dans son parcours professionnel	Répond aux mêmes conditions qu'en position C1 et en plus : Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention (**)
Compétences acquises par expérience ou formation	Débutants titulaires d'un diplôme d'ingénieurs, ingénieurs-maîtres, Mtsar 1	Débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Mtsar 2	Expérience confirmée acquise comme ETAM (à partir du niveau G) ou 1ère expérience acquise comme Cedars niveau A(**) en complément de sa formation initiale	Expérience acquise en Cedars B et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en Cedars B1 et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises	Large expérience professionnelle	Grande expérience professionnelle

(*) Se trouve en plusieurs endroits dans les entreprises à structure simple.

(**) Non mentionné par les cours à la formation permanente continue.

(***) La durée maximum de 3 ans en Cadre débutant s'applique au niveau de la psychologie et non de l'entreprise.

Article - Annexe 2 - Classifications ETAM. –

en œuvre divers moyens.

Cadres Guide de présentation

Critères classants

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Guide de présentation

Présentation générale

Ces critères rappelés des catégories de personnes sont désormais communs aux 3 catégories de personnes : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fait un élément fondamental de l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus libres à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux choisir leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de faire trop les postes existants, ce qui serait difficilement réalisable dans l'actuelle configuration des ETAM. Les critères suivants permettent donc d'inscrire les formations dans la durée.

Ces critères qui ne couvrent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :
 ? le contenu de l'activité ? la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ;
 ? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ? ;
 ? la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ? ;
 ? les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et

Les compétences des ETAM et des cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :
 ? assurer la sécurité et la fidéliser ;
 ? renforcer l'image de nos métiers ;
 ? favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

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

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

Pour remplir ces objectifs, les postes de formations mentionnent

compétences ?

Par rapport aux définitions des emplois, les définitions des emplois ont été élaborées pour leur compte et reflètent l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

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

À partir des pistes de maîtrise, il est prévu un certain nombre de connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est ensuite utilisé pour maintenir les standards dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la partie cédés notamment, la créativité des salariés est mise en jeu puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes ?

Autre exemple : dans le critère autonomie ? évolution ? adéquation ? capacité à recourir à la délégation, il est prévu un certain nombre de maîtrise de la ligne de communication.

Ces définitions sont liées à cette partie technique les 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 en plusieurs façons : par exemple à chaque niveau de progression sur une échelle des deux girels de classifications.

Nombre de postes et de niveaux de classement

La partie EATM se développe sur 8 niveaux de progression ? 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Chez les cadres, sur 4 niveaux sont ajoutés 9 postes (compte non tenu de la position D qui regroupe les cédés dont les noms ne sont pas définis).

Cette hiérarchisation du nombre de possibilités de progression constitue un élément de vocation des ETAM.

Dans la partie cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de conseil sont associées, 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 pertinence pour les salariés.

Il en est de même dans la partie 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 postes de fonctionnement qui continuent des possibilités de progression à partir entière sont marqués par une flèche dirigée vers la droite des définitions. Le niveau H en est la partie la plus élevée : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des techniques de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de deux types d'emplois

La partie EATM inclut tous les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux intégrer et valoriser les compétences acquises, cette partie décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- ? la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- ? la voie de la maîtrise (ou plus de connaissances et d'animation).

Cette même démarche va pour la partie cadres dans laquelle existe :

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

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

Il s'agit là d'un élément améliorant la lisibilité des curiosités prévues : cette idée est déjà connue dans la grille d'ensemble d'après le niveau IV accueillie à la fois les maîtres et les chefs d'équipe.

Accès des jeunes diplômés

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

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

Ce dispositif est assuré d'une période d'accueil et d'intégration dans la durée selon le diplôme mis en œuvre. Au cours de cette période, un entraînement de débutant 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 devient dans l'entreprise dans la mesure où il a été embauché ou a exécuté son contrat par alternance.

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

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

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

Le poste cadre A2 est conçu comme étant le niveau de progression au-delà du poste A1. Il est assuré le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau moyen 2 ?

Les cadres débutants ne peuvent pas avoir plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum est appréciée dans la profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune peut être classé dans une des deux catégories 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 dans une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'un poste supérieur ;

? un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'option d'obtenir pour les ETAM et les cadres d'un entraînement individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des connaissances du salarié, quelle est sa possibilité d'évolution au sein de la partie EATM vers la partie cadres.

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

Cette évolution vers la catégorie cadre peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet entraînement a également pour objectif de définir les éventuelles formations, notamment par le biais à la formation continue, qui permettent aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

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

Présentation de la classification ETAM

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

Employés

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

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

Ce niveau ne demande aucune compétence spécifique ni formation validée mais une initiation professionnelle ou une formation préalable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Techniciens et agents de maîtrise

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

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

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

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

Le caractère de ses actions, toutefois déterminé par des habitudes permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activité spécifiques.

Le salarié de niveau E doit avoir pu exercer une partie d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Il peut ainsi à ce niveau clé de motiver et encourager les équipes et les groupes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

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

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

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : comment s'y ajoute-t-il des tâches de gestion et d'action collectives ?

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des portes plus théoriques qu'au niveau E, ce qui va de pair et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise concernent un ensemble de salariés affectés à un projet, dont qui apparaît dans la partie au niveau une fois.

La réactivité déjà présente au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus sont plus nombreux que le travail du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituels 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 partie 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 est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de coordination du niveau E.

En matière de communication, ses caractéristiques avec des

ircneulretous extérieurs ne snot puls limités. Ils s'inscrivent dnas des roleintas ecorne ploltuneces mias dnas luseqeells il siat fiare psscar l'information.

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

Les fciotnnos de naveiu F spespunsot des csainocnnsaes structurées et une hutae technicité dnas sa spécialité.

Le salarié de nieau G ecrexe des finontocs de puls grnade apmdtiale que ceuli du naveiu F. Si la nrtuae des taaurvx est itiqueudne à cuex effectués par le tnceicehin de naieu F, ils penotrt sur un peorjt irmatpont ou cleopxme ou sur pruiluses projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise erexcxe un conamedemnmt sur peulruiss équipes de salariés affectés à un pjreot imatnropt ou copelxme ou à puerilss projets.

Ce salarié résout des problèmes variés puor lesqueuls la stoliouon apportée diot être la puls adaptée et tnier cmotpe des données et conatrtnes d'ordre économique, technique, atitidmasinrf et commercial.

Dans son rôle d'encadrement, il siat et diot tatnmsretre efefvncemteit ses connaissances.

À ce niveau, il aigt par délégation mias celle-ci rtsee encadrée par les isnnicttours reçues de sa hiérarchie.

Les reoltnias qu'il développe aevc des ittrueonurelcs enterexs snot désormais régulières par différence aevc le nvaieu F.

Ce nvieau ruregeit une hatue technicité dnas la spécialité du salarié qui possède également des cncsenoinsaas de bsae de tecuehnqis connexes. Dnas ces deux domaines, il tenit à juor ses connaissances.

L'ETAM de pisotoin G puet être pormu crade B snas aoivr à velaider son expérience en nat qu'ETAM de nvaieu H, c'est-à-dire snas aoivr à « pessar » nécessairement par le nvaieu H de la gillre ETAM.

Le nivaeu H est le naieu de cirftiamnoon des salariés de naeiu G. C'est un naeiu nvmleneeout créé qui mqraue le smmoet de la ctsaifioalcsn des ETAM.

C'est poqrouui le creotnu d'activité est uegeuimnt défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fcnnoiots de naieu G. Ctete aophcppe pmeert également de mraequ la différence etrne la maîtrise et les cadres.

Sa lgiae expérience lui peremt d'agir par délégation dnas le crade de divretecis qui denmueert précises. Dnas ce cadre, il représente l'entreprise.

Il aursse une cimoucmaniton « matnonte et ddaestcnene » et fiat le lein etnre le pennrssoel placé suos son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des itnuruoreetlcs externes, il cidonut des roinetlas fréquentes.

Le salarié de nivaeu H possède des cocisnansnaes pneafmitreat maîtrisées dnas sa spécialité dnot il est un très huat technicien. Il diot également posséder une technicité ctnorauq dnas des dmnaoeis connexes. En cela, il se dsngiute du salarié de nveiu G qui sur ce pniot ne possède que des cisnoscanneas de base.

Présentation de la csciaifiason cadres

La grilie crdeas se dévelope sur 4 naveius de csnmlaseet rogrepunat 9 pisnotios :
? les ceadrs débutants : nveaiu crdeas A ? pisionots A1 et A2 ;
? les caers : naeiu cedras B ? pitinooss B, B1, B2, B3 et B4 et nveieu cdears C ? ptsniiros C1 et C2 ; aquulxes s'ajoutent les cdears de navieu caedrs D.

Dans la gilre cadres, puor prmetree un développement des proruacs professionnels, les ptiosois de classement, à l'exception de la ptoision B, snot associées duex par duex : un

pmerier nvieau d'exercice de la fonction, un nvieau de cmnoartoifin qui reconnaît l'expérience et la patirque plnefilsesoerns aeusicqs par les salariés.

Cadres débutants

Pour les cadres, duex pnsiooits spécifiques d'accueil des jueens diplômés snot prévues dnas la grilie : les pnstoios crades A1 et A2.

La ptoiosn crades A1 est clele où le crade débutant « pernd ses mruqueas » : il eecrxer une ftnoiocn technique, administrative, comilirecame et, à prairt des irtnusitncos précises qu'il reçoit, s'initie aux tcieuehqens de l'entreprise, s'approprie les méthodes et paqueturs 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, mesatr 1, le crdae débutant met en ?uvre les csinconaaenass ainsi acquises.

La psitoooin ceards A2 est le naeiu d'entrée des jeunes débutants diplômés des geadrns écoles ou tlaeritus d'un diplôme de naieu mtaesr 2 ? Elle puet être assui la piistoon de cnoimrofaith du cardre A1.

Le crade A2 répond aux mêmes codniniots qu'à la pstiioon A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La ntioon de cumonctoijamn apparaît à ce neaivu pqusue ce cardre a des ritelanos de tiraval aevc des irrctoueeluts irneetns et externes.

Le dbuole caractère de cette positoin fiat qu'en matière de technicité siot le cardre met en ?uvre les csaoncessnians asuceiqs par son diplôme (niveau d'entrée), siot il cofnrimre sa ptfariae ciascnonnase des teuqecinhs de l'entreprise (confirmation de la posotiin caders A1).

Les cdaers débutants ne puevnet psesar puls de 3 ans en tuot dnas ces deux positions. Ctete durée muiamxm s'apprécie dnas la pifreoson et non dnas l'entreprise. Passé ce délai, le jneue cdare srea classé dnas l'une des pitinooss de la gilre cadres.

Cadres

Comme puor les EATM et aifn de mieux ieiiftnedr et vroliaser les compétences acquises, la gilre des creads décline duex voies à piattr du nveieu cderas B qui conuttsent aevc le naveiu crdaes C les niuvaex « uetils » de cnmsseelat :

? la vioe où prédomine la fnooctin d'expertise poussée à un très huat neaviu ;
? la vioe où prédomine le meanaemngt des hmmeos (on prlae de dciertoin par différence aevc la maîtrise).

Le mnemaegnat des hemoms iqmpilue direction, animation, ctonioordan de l'activité des salariés placés suos sa responsabilité que le crade diot notnmmeat former, informer, apprécier, fiare progresser, fiare adhérer et petiracpir à l'action cunmoe de l'entreprise en intégrant la dnisiomn prévention à la sécurité.

Le crdae B siot eecrxer aevc une cnncnissaaoe ouetbne par l'expérience une fctionon technique, administrative, cmomalcriee ou d'études, siot asumse l'encadrement d'une équipe ou d'un grupoe de salariés affecté aux mêmes tvaruax ou préjot que lui.

Ce n'est puls désormais un débutant puisqu'il prned en cahgre des problèmes variés et prpose des stnluioos dnas ses fninocts courantes. Son apohrcpe est puls complète qu'à la posiotn ceadrs A2 puisqu'il ne se ltiime puls à la résolution de problèmes courants. La psotioon cerdas B acelulice également les EATM puroms cerdas qui, nemtoamnt grâce à luer expérience, pveeunt rmlepis ces critères.

Le cardre B aigt dnas le crdae de decivetris générales. Par différence aevc les ETAM, on parle de directives, par nutare puls larges, et non de cinoesngs ou d'instructions.
Autonome, il gère l'organisation hellaubite de son tirvaal mias

ne pernd que des décisions courantes.

En matière de communication, il asrsue des rntleaois régulières aevc des iecnertutorols ieennrts ou externes, ce qui le différencie des cdaers A2 puor lueslqes ces roetnlais de tvaaril snot par ntraue puls plenctueos et l'engagent moins.

Doté de ces prieemrs éléments d'autonomie, ce salarié puet eagengr l'entreprise par délégation spécifique mias dnas le crade des dtricivees reçues, c'est-à-dire là ecrnoe de façon limitée.

Il possède les compétences psieeosnelfonrls reqseius puor l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a aqscieus par expérience aux nuaievx G ou H de la cilsaacstfoiin EATM ou en tnat que cdare A1 ou A2 et/ ou par formation.

Ainsi, dnas une luiogqe de « tlgiuae », les tceencinihs et angets de maîtrise de ptoosiin G peveunt être pmruos cerdas B snas avior à videalr luer expérience en tnat qu'ETAM de nveau H, c'est-à-dire snas avoir à « pessar » nécessairement par le naieu H de la grille ETAM. De même, suos réserve de ses compétences, aedttups et capacités, le crade A1 puet être dircetnmeet classé en ptstioion cdare B snas avoir à être au préalable classé à la ptstiooon cerdas A2.

Le cdare ne puet passer puls de 2 ans dnas cette position. Cttee durée mxmuaim s'apprécie dnas la pisosrefon et non dnas l'entreprise.

Le crade B1 siot ercxee aevc maîtrise une fontiocn technique, administrative, camoicrlmee ou d'études, siot amssue la diicetorn et la ciriootaodnn (management) d'un gurope de salariés affecté au même pjerot que lui.

Il prned en chgare des problèmes variés Son appchore est puls complète et maîtrisée qu'à la poiostin creads B puisqu'il aptrpoe des stnuilos dnas ses ftnnioocs courantes.

Ses fcitonons nécessitent qu'il asusre la tnsiromissn de ses connaissances.

Le cdare B1 aigt dnas le cardre de dtevicrois générales et non de cinoegnss ou d'instructions. Son expérience lui peemrt d'être réactif et de s'approprier rpaimdenet tuos les actspes de ses missions.

Autonome, il gère l'organisation de son tavaril mias la prise de décisions imetotnraps rienevt à sa hiérarchie. Son aniotmuoe est dnoc encadrée.

En matière de communication, il asusre des rlatoines siveuis aevc des itlretcouneurs variés, ieennrts ou externes, ce qui le différencie des caerd B puor leuslqes ces rliaonts de travail, si eells snot régulières, l'engagent moins.

Doté de ces éléments d'autonomie, ce salarié eangge l'entreprise par délégation mias dnas le cardre des dctivieers reçues, c'est-à-dire là eorcn de façon limitée.

Il maîtrise les compétences pfrsiolsnleoeeens ruqeises puor l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a aeucqsis par expérience en tnat que cdrae B et/ ou par formation.

La pioiston creads B2 est le naeviu de cftrmaooin du cdare B1. Ses fontiocns d'expert ou de menaagr snot de même ntarue qu'en pioitison B1 mias les problèmes qu'il pernd en chgare snot de nature complexe.

Son ahrpopce est puls complète qu'en pioitson craeds B1 puisqu'il tient cptmoe des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, cmacuoreimx et d'organisation du travail. Son expérience lui pmeret d'aborder ses focinntos aevc puls de hauteur.

Les snuolotis qu'il aroppte snot neuvolles et ceoecnnrt pusuirels domaines. En tnat que manager, il ne se litime puls à trsmarettne ses csnonesnaiacs comme à la pistioon cdreas B1 mias vellie également à la forotamin de ses collaborateurs.

Le cdare de son elmopi est défini par des oticjbefs et des itoaciindns générales qui tnaiuderst une puls gndrae atouomine

qu'à la potsiion ceadrs B1. Il prned les mereuss nécessaires à luer réalisation et les décisions en découltant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et puls selemenut de rtmolaeis suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui dremuee limitée à son prorre danmoie d'activité.

La piosiotn de cedras B2 se tovrue en prelcuaitr dnas les esirnrteeps à sutructre simple.

À piatr de la ptsiioon B3, le cdrae fnacrhit une nlovulee étape : il aeqicurt une dmnsioein et une auimdlpte supplémentaires. Cttee psiooitn cprroeonsd à des mosnsiis globales.

Ainsi dnas le cdrae de fnitoncos de diorcerin de travaux, de deioicrtn d'études, d'organisation et de vente, il exrcee une ou psleuirus misoins d'expertise (et non puls une fnootcin comme en pnsioots cerdas B, B1 et B2) (?) ou de mnmagneaet 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 prsueiuls projets. Son aprphco est à cet égard puls complète puisqu'elle ccrnnonee des prjteos et puls suenemelt des problèmes, comme en poijotsn crdaes B2.

Sa créativité est dgatavnae sollicitée et puls glbaole qu'à la ptsiioon cdreas B2 : il puet définir (et non selemeunt proposer) des snulitoos goeballs (et non pas sleemuent pusielurs domaines).

Dans son rôle de manager, il puet ausesrr lui-même dtreeecinmt ou veleir à la fmtoaoirn de ses collaborateurs.

Le cdrae de son aciotion est indiqué par des onoantteirs et des objectifs, puor la réalisation dquesles il prend les décisions (?) découltant de ses missions.

En matière de communication, ses iuelurortctnes snot ieedintuqs à cuex du crade B2 mias il (?) etrennet aevc eux des rleiontas régulières. Il puet d'ailleurs les conncraive et les fraie adhérer à un pjoet : apparaît à ce sdate la notoin de « tariavl en réseau ».

Sa délégation inqetudie à cllee du cdrae B2 drueeme limitée à son dnimaoe d'activités.

Pour mraeuqr la dmseiinon puls complète de cet emploi, le crdae B3 possède un neaviu de technicité ou d'expertise lui pmittenraet d'exercer plneimeent ses missions.

À patrir de la potoiisn cerdas B3 (?) l'expérience poesnferlnloise acsique est particulièremeent valorisée.

La pitoiosn cedars B4 est le nveau de cartfiniomon de la pioistin B3 : le crade B4 ientveirnt dnoc aevc une dsniemon supérieure. Ses msnoiiss snot iqnetdiues à celles du cdare B3 mias il driige et prend en cghrae dnas un crdae gboall des pjtters pluridisciplinaires.

Par différence aevc la ptiosion craeds B3, il ne se lmtie puls à rvoceir des oarentoniits ; il piicptare également à la définition de ses oiejctbs dnot il assmue la réalisation puor les prejots dnot il a la charge.

Son ahpropce dnas le dmiaone de la cmantumoicoin est puls ccvtloie et tjoouurs dyuaqmne : il développe et arusse des raoalteins fréquentes aevc tuos types d'interlocuteurs. Il siat caoncrinve et fraie adhérer à un poerjt un elemnsnbe d'interlocuteurs.

Il puet enaeggr l'entreprise par une lrgae délégation qui retse titoufoes limitée à son dionmae d'activité.

Son erixpsete est puls complète enrcoe qu'à la pitioson ceards B3 : il intègre toetus les évolutions de sa spcialité. Dnas sa msiiosn de manager, il autiasle les cnneioscasans de ses collaborateurs. Ctete pioiston cceonnre des ceadrs aynat une expérience confirmée.

Le cadre C1 assure une msosin de dceritoin : il exrcee une lgare miisosn d'expertise et/ ou une miosisn de doeitcrn ou de

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

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

Il puet être amené à ptirepicar à l'élaboration et/ ou à la réalisation des cioxh 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 tlotae 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 geotis courante.

Il a aicqus ses compétences et son eprtsxeie par son parcrus prsneoeionsfl et sa lgare expérience et il eirihntc tujuros sa fnotcion par de nuaveous savoir-faire.

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

La potiosn cdaers C2 peremt l'évolution et la coarniftomin des creads C1 : il erxece une moiissn de htuae etxiespre et/ ou drige une srtucture complexe.

Sa cltrabloaooin à la définition et/ ou à la réalisation des coihx stratégiques est régulière (elle est plteonlue 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 lrage délégation pnemtaritet la msie en ?uvre des puitqeols de l'entreprise.

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

Cette ptsoion cneocrone les ceards jfnutsait d'une gnadre expérience professionnelle.

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Après plusierius années d'une cisre anayt druenmet frappé la prseoiosfn et entraîné la dotsaiiprin de pieuvelrss daiezns de miliers d'emplois, les etsneerirps et les salariés du BTP mesurent, muex que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une ccoanrisse et une activité insuffisantes.

Si ceintras seecturs cenenassont aujourd'hui une mleuree conjoncture, pusileurs atreus snot toujuros 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 tadurit cttee amélioration plietrlae de la soiauttin économique de la piesofsorn mias il ne s'agit pas enrco de création nette d'emplois dnas la msuere où ce rnseemesedrt rsete à crnefoimr et à se généraliser à tuotes les cestpmoaos du BTP.

Ils ctaesonnt que, indépendamment du naeivu de l'activité, les ftooticunals iscaeesnts de celle-ci résultant tnat du ccyle des sonrias et des cainrrnteos spécifiques des chantiers, que des foetrs et nueolvles enixeegcs des celnits en matière de délais de réalisation et d'intervention, nmantmeot dnas les activités de maintenance-exploitation et de services, obignlet à une adoatiptan canntsote de l'organisation de l'entreprise.

C'est dnas cet envmnneroneit que se psoe aujourd'hui la quesotn de la réduction de la durée du taairvl 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 pesrcous 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 eerptseinrs 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 rdnnnaet pobllsie l'aménagement de la durée du taarvil sur l'année, le présent accrod penrd en cpomte la ddmneae des esrrinepet de pviuoar 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 auquel 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 liimetrl 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, dnoc du mineitan et de la création d'emplois, imliupqe également qu'elles snoiet en capacité de maîtriser luers couts 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 juin 1998, l'accord entend-il tuot metre en ?uvre puor qu'une oorgsaiitan 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 sangeariis affarmint luer volonté de mtetre en ?uvre des dnoosisipits adaptées puor que ce pennreosl bénéficie assui d'une réduction réelle de son teps de travail. En isudtrnoanit des iioanvnntos en matière de rémunérations forfaitaires, elels suiehaont également que les pioovrus pcilubs entérinent, au puls tôt, des dnoitssoipis qui pnnrent atce des pofodnres mutaionts 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 nvaueous meods de gtseoin du tpeems de tiavral et de sa réduction.

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

En ce qui ccoerne les jeunes, un arcocd clcnou simultanément à celui-ci se fxie cmmoe 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 jueens salariés qualifiés, en mniloibast les fticneanenms pinsosernfoels et publics.

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

ogbaitolie et tlaaoointst 160 trmseetris ou puls validés au trtie des régimes oiloabtgers de l'assurance viseleisie du régime général de sécurité sociale.

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

Si l'urgence à cmittorabe ce fléau ne puet pas firaе oeubil que l'amélioration de l'emploi dépend d'abord et eseimeenslltt du neuvu général de l'activité économique, c'est-à-dire de la ciornssae et de son maintien, et qu'elle réalise concrètement de la décision de chaque entreprise, au rgread de ses besoins et de ses possibilités, les srgtiaenais du présent accord snot cnuoacnivs que la msie en pcale le puls rmdnpeaeit pbsisloie de nlevelous oainiosgrnats du traavil puls supleos combinées à la réduction du tpeems de tiavaril et préservant la compétitivité des erinpresetns ne prruoa avoir que des effets pisftois sur la sioiautn de l'emploi.

Les peartis saaitnrgies considèrent, enfin, que la décision d'entrer dnas le dtiopspif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui ctoormpe des aieds financières (volet ofsefnif et velot défensif) en cnreitpratoe d'une réduction d'au mnios 10 % de la durée du tvarial iquipilme une réflexion particulière et afoppidrone au nivau de l'entreprise qui ne puet être menée et coulnce que dnas le crdae d'un arcocd 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 aoccd nniaoatl est albpicplae en Fracne métropolitaine, Crose comprise, à l'exclusion des DOM-TOM.

Pour le bâtiment, aux elrmypeuos reenlavt rnemepievtcest : ? de la cvnenoiotn cilolvtee ntonaiale du 8 obotcre 1990 apblcapie dnas les eisprtens 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 eisnretrps oanccput jusqu'à 10 salariés) ; ? ou de la cvenontion celoclivte nntaiae du 8 obrtoce 1990 abllaipcpe dnas les ererpintses non visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 strpembee 1976 (c'est-à-dire esenretrts 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 lrues salariés (ouvriers, ETAM, IAC) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le camhp d'application de la cvnitneoon clceovlt notnlaiae 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 eefftic puet fiare l'objet au navieu de tuot ou prtaie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chaietnr ou de l'atelier d'une mtodluion sur l'année permettant d'adapter la durée du tairavl aux vrintaais de la chrgae de travail.

Cette mladiouton est assortie, puor les salariés aqlexuu elle s'applique, d'une réduction de luer hroriae auennl de tavairl effectif, celui-ci ne pauvnot pas excéder 1 645 heeurs (équivalent à 47 seneiams × 35 heures) puor un salarié à tmepls plein présent sur ttuoie 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 efifctf de tivraal est appliquée en réduisant le nborme de jruos travaillés dnas l'année par l'attribution de jrous de rpoes pirs par journée entière, les dates de prsie de ces jrous de rpoes snot réparties sur l'année en ftonicon des saohiuts des salariés et des nécessités de feninmneotocnt de l'entreprise.

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

2. Période et hororie moeyn de modulation

De façon à commseepr les hesusas et les bsaises d'activité, l'horaire hbdoimaderae de tvrial des salariés puet viaerr atuuor 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 hrairoe moeyn se cpnmesneot arithmétiquement.

3. Msie en ?uvre

La msie en ?uvre de la mtiluoadn instituée par le présent aoccd nanotial diot firaе l'objet d'une négociation aevc les délégues snudycaix en vue d'aboutir à un aoccd dnas les eetnipress ou établissements où esxntiet des délégues syndicaux.

Lorsque, dnas ces erstrnpeis ou établissements, la négociation engagée en apoptaicle de l'alinéa ci-dessus n'a pas auobi à la cosuclonn d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en plcae de la maiooutldn dnas les cndnitois définies par le présent aoccd national, après csuntotilaon du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégues du personnel, s'il en existe.

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

Cette ciouotntasln a puor ojebt d'informer les représentants du pnsenrel sur les ranosis économiques et sicloreas mitonavt le rceruos à ce mdoe d'organisation du tvaavril 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 cniquummuoe aux représentants du poersnel les rimnsenengetes cennarcont : ? les rnsaois économiques et soilecas jausintift le ruorecs à la muidtloaon ; ? le pornneels concerné par la mtodluion ; ? la période de mdoialutn et la pgitmroamaon idctainvie ; ? la nveluole osgoiarnatn du tiaavril et ses conséquences sur les cndnitois de tivaarl ; ? les modalités de la prise des jruos de rpoes dus au trite de la réduction du tpeems de tavaril ; ? 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 mooildautn instituée par le présent aoccd noaialtl diot firaе l'objet d'une imrtanoiofn préalable des salariés concernés.

4. Pragimoormatn indicative

La mutoiaodln est établie après catutioosln du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégues du personnel, s'il en existe, seoln une ptoagmiaomrn itdicvniae communiquée aux salariés concernés, aanvt le début de cuqhæ période de modulation. Ctete clsnuatiotn des représentants du

pnoesrnel a leiu au minos 15 jruos avnat le début de l'tdiae période.

Cette prormoiaigtamn puet être révisée en cours de période suos réserve que les salariés concernés sineot prévenus du canhmeeegnt d'horaire au mminium 5 jruos crlaeldaens à l'avance, suaf ctoitennras ou ccicnaonesrts particulières afntcefat de manière non prévisible le fonenoemnnctt de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du peernonsl dnas les etnisereprs ou établissements qui en snot dotés, sronet informés de ce ou de ces cnheetmgans d'horaire et des rainsos qui l'ont ou les ont justifiés.

5. Ltieims de la mloaoutidn et répartition des horaires

Pour la msie en ?uvre de la mtoojuladn dnas le cardc du présent accord, snot applicables, suaf dérogation de l'inspecteur du travail, les liteims ci-après :

? durée malaxmie journalière : 10 heures. Elle puet être augmentée de 2 heures, en foitocnn des nécessités, puor les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de sevcries snas que ce dépassement pussie excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée miuiname journalière ;
? durée mxlaamie du traival au curos d'une même smeiame : 46 heures. Il n'existe pas de durée mailnme heidoarmdbe ;
? durée mnnyoe hrmbedaadoie du tiavral calculée sur une période qnqulcoee de 12 smaneies consécutives : 45 hurees ;
? durée mynnoee haebadmidre du travail, calculée sur le setsrmee cviil : 43 heures.

Pour l'application du présent aroccd national, le nbomre de juors de tavrail par smnaee cvlie peut, dnas le cdrae de la moiatalodn des horaires, être inférieur à 5 et aellr jusqu'à 6 luqsore les citnondois d'exécution du tvarail liées à la mutlodaoi le nécessitent.

6. Qualification des hereus effectuées pdnanet la période de maotuoldin au-delà de la durée hoabmardidee légale(2)

Ces hreeus modulées ne snot pas considérées cmme des hreues supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le cngneiont d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du ttire II du présent accord. Elles ne dennnont pas leiu aux moatlonjars prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du trivaal ni au rpoes coeunsampetr prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

7. Qualification des hruees excédant la durée alulenne de tiaarvl effectif(3)

S'il apparaît, à la fin de la période de muloodatin de 12 mois, que la durée aelnlne de 1 645 hurees de taarivl ecffteif a été dépassée, les heures excédentaires ovunret diort à une majatioorn de sliraae ou à un ropes de rcleanmpmeet calculés conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du cdoe du travail, dnas les cionntdios fixées aux six pemriers alinéas de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Ces hreeus excédentaires s'imputent sur le cniiegtnot aunenl d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du trtie II du présent accord, suaf si luer pmieanet est remplacé par un reops équivalent.

8. Rémunération mensuelle

Les epitnerress gaasnirent aux salariés concernés par la mitdouaon instituée par le présent acrocd mntaial un laigss de luer rémunération mlenusee sur ttoue la période de moatouldin indépendante de l'horaire réellement accompli. La rémunération meulnlese lissée sur la bsaе de l'horaire myoen de 35 hurees ne puet être inférieure au srilaiae burt museenl de bsaе cnorpaoensdr à un horiare hadmdiaerobe de 39 heeurs ou à l'horaire hddmareboaiie inférieur evnteeefmt pratiqué.

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

Si l'absence dnone leiu à iitnjoesdmnan par l'employeur, cette isnaoeiidtmnn srea calculée sur la bsaе de la rémunération muslenele lissée.

La rémunération des novauuex embauchés ne puet être inférieure aux saearlis mmniuiax cttonnelvneonis mulesens en

vugeir à la dtae de l'embauche.

9. Pimre de vacances

Le mmiuim de 1 675 heerus travaillées au corus de l'année de référence puor le veneemrst de la pmrie de vacances, conformément à l'article 5.25 des coivoenntns cioltveecls ntalenioas du 8 obctroe 1990 canrnneoct les orvrieus employés par les eenitpresrs du bâtiment, est abaissé à 1 503 heures.

10. Suittiaon des salariés n'ayant pas aplccomi toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas acolcmpli la totalité de la période de modulation, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsaе de son tpmes réel de tirvala au crous de sa période de travail, par roppart à l'horaire myoen hdomaieabdre de référence.

Toutefois, si le canotrt de taraivl est rompu puor un mtiof artue que la fuate grave, la faute lduroe ou la démission, le salarié cvserorena le supplément de rémunération qu'il a perçu par roppart à son tpmes de travial réel.

Le clcaul de l'indemnité de lnmcceciieet et de l'indemnité de départ en raiertre se fiat sur la bsaе de la rémunération lissée.

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

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à dptiotossin des salariés concernés touets ionomfriants se ratponrapr à l'évolution de luer ctmpteieiiddnvul de modulation. Un dnmuoeoct joint à luer btullein de srialae relpaple le ttaol des hurees de tavaril etfcfie réalisées depius le début de la mlouoaitdn au regard de la rémunération mlsulnee regulée.

Sauf en cas de départ du salarié onlaegbit à une régularisation immédiate, le cmtope de moiuloadtn de chuaqe salariè est orlimeioatbnget arrêté à l'issue de la période de modulation.

12. Chômage partiel

L'appréciation des hreues de chômage ptraeil se fiat en cruos de modtluoain par rproapt à l'horaire modulé résultant de la programmation.

13. Doiisipnsots annulées

Sont annulées les dptiotossios stvnaieus :
? cinevnoton cloctvilee des oviruers du bâtiment, aitlrc III. 26 ;
? cvienootnn ceovtcllie des EATM du bâtiment, actrlie 30. e ;
? cetroinoon clvetlcioie des ovirerus des tvraaux publics, atrlcie 3.24 ;
? cienvtoton cloveiltce des EATM des turaavx publics, arclie 30. L ;
? acrocds du 25 février 1982 du bâtiment et des tuavarx publics, atrlce 21.

Ces dntoissioips snot remplacées par les dtpssniioois cedraneoptronss prévues ci-dessus par le présent accord.

(1) Le piont 1 du trtie I de l'annexe VI est étendu suos réserve :
-que la référence à l'article L. 212-2-1 siot eunntdee comme étant la référence aux artiles L. 3121-41 et svutais du cdoe du tarival ;
-que la durée anlenule de référence au-delà de lelaqle les heeurs effectuées snot des heeurs supplémentaires siot de 1 607 hurees et non 1 645 heures, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Le piont 6 du titre I de l'annexe VI est étendu suos réserve :
-que la référence à l'article L. 212-5 siot etnndeue comme étant la référence aux alrteics L. 3121-27 et stuvnais du cdoe du taivarl ;
-que les temres : « roeps caetnsmeopur prévu à l'article L. 212-5-1 » seonit edunnets comme centaonodprsrs au dsoisiiptf de la crttoierpane ooilatgibre en roeps prévu aux altrices L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(3) Le point 7 du titre I de l'annexe VI est étendu suos 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 premières 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 accompagnées 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, assortis des mentions légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chaque des semaines suivies en compte dans la période de paie.

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

Sont annulées les dispositions suivantes :
? concernant le recouvrement des ouvrages du bâtiment, article III.13 ;
? concernant le recouvrement des EATM du bâtiment, article 29.B ;
? concernant le recouvrement des œuvres des travaux publics, article 3.5 ;
? concernant le recouvrement des EATM des travaux publics, article 29.D ;
? arrêté du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 10.

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

Article - Titre III Dispositions relatives à l'encadrement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

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

Considérant qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés du BTP (comme des autres branches professionnelles), le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires contrôlés et contrôlés par l'employeur ;

Considérant les possibilités offertes par les moyens

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

Considérant que cette évolution concerne les activités des salariés qui sont effectuées dans un secteur qui leur sont propres, lorsque cela est conforme avec les conditions 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 concerne que le travail en heures,

1. (1) Les personnes chargées d'encadrement assurent une fonction de management élargie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne souhaitant pas voir accapuler 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 annexe concernant la convention de travail spécifique instituée par le présent accord, qui décrit réellement l'accord entre le 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 de travail est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées pendant la période de paie considérée. Cette rémunération est fixée au plus élevé d'un mois sur l'autre.

Cette fonction de chef ne peut être exercée qu'avec des IAC classés au moins en deuxième B, 2e échelon, catégorie 1, en acquérant au moins 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 catégories dont bénéficiant le salarié pour ce mode d'organisation de travail dans la 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 chargées d'encadrement de cette première catégorie auront 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 cet égard de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un slippage exprimé fixé au moins de 9 semaines ou 45 jours fériés à l'exception du 1er Mai.

Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la convention collective du 30 avril 1951 concernant les IAC du BTP ou les salariés EATM classés au moins en deuxième VI en acquérant au moins 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des EATM du bâtiment du 29 mai 1958.

Le contrat de travail décrit 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 principe d'encadrement relatif de cette catégorie bénéficie de l'attribution fixée 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 fixe qui ne sera pas inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils perçoivent antérieurement ;

? la possibilité d'utiliser un cmtpe épargne-temps ;
? ou tout autre moyen proposé par l'employeur.

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

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

(1) Le point 1 du troisième III de l'annexe VI est étendu sur la réserve du règlement des droits au titre de la sécurité sociale de l'article L. 3111-2 du code du travail et de la sécurité sociale de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cass. soc. 31 juillet 2012, n° 10-24.412) en accès aux cotisations sociales aux salariés ayant la qualité de cadre dirigeant sous l'égide des règles relatives à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, aux règles de l'indemnité de congé payé et aux jours fériés, prévues aux articles II et III du décret 1er de la troisième partie du code du travail.
(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

Article - Titre IV Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

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

Les dispositifs suivants sont applicables aux entreprises du bâtiment et des travaux publics sur la base de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

1. Mise en œuvre

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

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

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

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

2. Ouverture et tenue du compte

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

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

Ce compte est ouvert sur simple demande écrite mentionnant précisément quelles sont les trois que le salarié entend effectuer au compte épargne-temps.

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est

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

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

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

3. Alimentation du compte (1)

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

a) Droit à la retraite

? droit à la retraite des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés.

Lorsqu'il s'agit de prendre un congé sauf à la création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dans les conditions légales ;

? jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail ;

? jours de congés payés légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail ;

? jours de congés payés créés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail ;

? autres jours d'absence non affectés à un compte épargne-temps qui sont prévus par accord d'entreprise ou d'établissement.

b) Compléments de la retraite

? compléments de la retraite de base que l'on nomme la nature et la périodicité ;

? permis d'intérêsement ;

? autres permis ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le moins au moins de deux fois deux, en équivalents de jours sur la base du taux horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

4. Utilisation du compte épargne-temps

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

a) Congés légaux

? congé pénal d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;

? congé saisonnier prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;

? congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, L. 122-32-13 et L. 122-32-28 du code du travail.

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

b) Congés pour conversion

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :

? soit qu'il accepte la demande ;

? soit qu'il la rejette par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après la réception de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut

c) Congés de fin de carrière

Les dorts affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière peuvent être utilisés pour anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

5. Stotuan du salarié pendant le congé

a) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

b) Surtout du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

c) Fin du congé

Sauf lorsqu'il a été indemnisé au titre du compte épargne-temps précédé d'un départ à la retraite ou de façon plus générale d'un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cesations et transitions du temps

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures intégrées au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité correspondante d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouveau employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de retour du contrat de travail et sans réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, sans rapport avec les heures de repos capitalisées, mais déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du rapport des droits à repos visés au paragraphe 3 a ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces trois à repos seront reportées sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

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

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

Dépôt
Le présent accord national sera déposé au ministère du travail.

Extension

Les parties signent donc dans l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 et suivantes du code du travail.

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions correspondantes des conventions collectives nationales du bâtiment et des travaux publics qui leur sont contraires.

Des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux ou en assemblée de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de risque en cas de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les parties se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation créée.

Bilan

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans à l'appréciation de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application et se réuniront à cette occasion dans le cadre d'un entraînement national mis en place à cet effet et composé de deux représentants pour chaque des organisations syndicales de salariés intéressées du présent accord et d'un nombré égal de représentants employeurs, pour en tirer toutes les conclusions nécessaires.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2016

Prestations applicables au 1er janvier 2004

Les dispositions applicables au 1er janvier 2004 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence.

Elles représentent le total des droits sociaux de la sécurité sociale. Sont les garanties, il s'agit soit du salaire auquel bientôt de l'exercice précédent, soit du salaire bientôt des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

Capital décès aux ayants droit

Décès toutes causes

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

Majoration par enfant à charge	40 % S
Majoration par enfant à partir du 3e enfant	60 % S

Décès accidentel

Prestation supplémentaire	100 % S
---------------------------	---------

Décès accidentel du travail ou médiaale 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 tardifs »
---------------------------	--

Rente éducation

Par enfant à charge	7 % TA + 9 % TB
---------------------	-----------------

Si seul de père et de mère	Doublement de la rente
----------------------------	------------------------

Rente invalidité (y compris rente sécurité sociale)

Hors accident du travail et médiale 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 % : $1,5 \times T \times \text{indemnité de la catégorie 2}$.

100 % de S.

Taux invalidité sécurité sociale ? 66 % : 100 % de S.

Chirurgie

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

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

Hors accident du travail et maladie professionnelle

Naissance d'un enfant

Base : 65 % de S.

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

Allocation équivalente à 3,2 % du montant sécurité sociale.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n°1 du 5 septembre 2017 relatif à la classification des cadres annexe I

Signataires	
Patrons signataires	FNTP 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 clicveote nnilaatoe des cdraes des travaux pilbucs du 20 nmoevrbe 2015 la référence aux diplômes est modifiée cmmoe 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 caers 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 cnvtoonein clievcloe 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 etre les piosinots A2 et B1.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

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

(1) On entned par « Pisoresofn » teotus les eirerptsens aquainpli la ctioevnnn cicloevtle ninoaltae des cdares de traauvx publics.

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

Le présent avnaent etrrnea en vugeur le 1er jvaienr 2018.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute oragintiasn sincydle non siantagire du présent aavnnet proua 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 dtceioirn générale du traavil 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 aictlers L. 2261-19 et stuvnias du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Une ptioos « B » est créée afin de rlmeipr un tlripie otjcbief : ne pas moiiedfr le naveiu A spécifique d'entrée puor les jeunes diplômés, pttreemre un échelon intermédiaire puor les EATM proums cderas et fvsaoir l'évolution du nieau B1.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe 1

(Tableau non reproduit, clbantsloue en lingue sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbliure BO Coevnotnn collective.)

Annexe 2

Classifications ETAM. ? Cadres. ? Gidue de présentation

Présentation générale

Les ciconalisisatfs 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 pernsllfnooisee 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 lnpotemgs et le système diot pvouoir évoluer).

Il s'agit assui de fevisorar l'évolution des pacruros pfolorieenss dnas les taarvux publics.

Pour rlmeipr ces objectifs, les peortjs de cicsfnolsiaats metetnt en ?uvre divres moyens.

Critères classants

Ces critères rpiers des casfinloitascs oireuvrs snot désormais cuommns aux 3 catégories de poesnrel : ouvriers, ETAM, cadres, ce qui en fait un élément faanvorsit l'évolution de carrière des salariés. En renandt puls liibssrs ces critères les différents emplois, les salariés ppevnut mieux imengair luer prrope évolution au sien d'une gllrie et d'une gllrie à l'autre.

Ces critères ptneetmert de décrire le cnotenu aetuel des emplois. Ils peenrtmet également d'éviter de ltesir tuos les psotes existants, ce qui srieat dlfieefmnct esxhuiatf et rnmiedpeat obsolete, cmmoe le snot les filières ceunentes dnas l'actuelle ccolisiaatsn des ETAM. Les critères cstnalass pemrterent dnoc d'inscrire les canicftsaioisls dnas la durée.

Ces critères qui ne cnrtopoemt pas de hiérarchie entre 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 : cnmmoet est identifiée l'acquisition de ses casnneoisans et compétences ?

Par rropapt aux ciicaotaslfisns actuelles, les définitions des épimols ont été ernihecis puor teinr cptome et vslraioer l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par emlxpe :

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

À ptarir des piontoss de maîtrise, il est tneu cptome de la tiaosnsmrisn des cnaiaessncos ; 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 gllrie cedars notamment, la créativité des salariés est psire en ctmpte puisqu'ils peneuvt proposer, définir des soontlius nouvelles, ivennotans ?

Autre eplexme : dnas le critère amionuote ? iivnttaiie ? 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 tirte iinetcr les eteepsrnirs à mrette en ?uvre à luer nevau des démarches Compétences.

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

Nombre de pitnoosis et de niaeux de classement

La gllrie EATM se développe sur 8 neauvx de clamnesest ? 4 navueix d'employés, 4 neiuax de teiinnchces et d'agents de maîtrise. Cllee des cadres, sur 4 nuvaeix rorpaguent 9 ptisioons (compte non tneu de la ptiotoin D qui rrpugoees les cdares dnot les msniisos ne snot pas définies).

Cette hitiosaamonn du nrmboe de possibilités de cneemslast ctotuinse un élément de vlioastairn des ETAM.

Dans la gllrie cadres, puor pettremre un développement des prcoraus professionnels, les pnsioitos de cnlsaemst snot associées, à l'exception de la ptiotoin B, duez par duez : un pmereir nevau d'exercice de la fonction, un nevau de caifimtoronn qui reconnaît l'expérience et la piuqarte penlseiofnrsoes auqcesis par les salariés.

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

Les nuievax et pinoitsos de cinofomartin qui cnsuetitnot des

possibilités de cslasnemet à prat entière snot marqués par une puls gnarde aitpldmue des définitions. Le naveiu H en est la plenie itotliuarsn : à ce niveau, le cnoteu d'activité est uiueennmqt défini par l'expérience confirmée qui dnone au salarié la complète maîtrise des fononctis de niaeiu G. Cttee aprocphie pmreet également de mqueruar la différence etrue la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de duex tpeys d'emplois

La gllrie EATM aciluece 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 niaeiu E, pimeerr nvaieu de maîtrise :

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

Cette même démarche vuat puor la gllrie crades dnas lluqalee etixesnt :

? la vioe où prédomine la ftonocin d'expertise poussée à un très huat nieau ;
? 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 plrenoofnssais pjiuse cttee idée est déjà cnotenue dnas la gllrie orruveis dnot le nieau 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 prterete aux jneus 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 jneu est classé dnas l'emploi cneaoprsrodt à la spcialité 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 salari et au cehf 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 stule d'une fiartoomn par alternance, la durée de cttee période puet être réduite de moitié. Elle puet même être supprimée si le jneu duemree dnas l'entreprise dnas lauallqe il a été aternppi ou a exécuté son cnroat par alternance.

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

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

La ptiotoin cradas 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 paquetirs d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La ptiotoin cradas A2 est conçue cmome étant le nivau de ctifnromaoion du cdare A1. Il est asusis le naveiu d'entrée des jeneus débutants diplômés de grdnreas écoles ou ttairuiles d'un diplôme de nivau mtsaer 2 ?

Les cdreas débutants ne pteuvnt psaser puls de 3 ans en tuot dnas ces duex positions. Ctete durée mmxiuam s'apprécie dnas la proesfion 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 sont prévus :

? un dispositif « csquialise » de suivi permanent en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois incluant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;

? un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire intégrant pour les EATM et les cadres d'un environnement individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des situations du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque groupe et de la grille EATM vers la grille cadres.

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

Cette évolution vers la catégorie cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet environnement a également pour objectif de définir les éventuelles atouts de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettra aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

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

Présentation de la classification ETAM

La grille EATM se développe sur 8 niveaux de progression :

? 4 nouveaux d'employés : niveau A à D ;

? 4 nouveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveau E à F.

Employés

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

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

Ce niveau ne connaît aucun caractère spécifique ni fonctionnel validé mais une intégration progressive ou une adaptation préalable.

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

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

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

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais, à ce stade,

les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Or il peut en plus être amené à prendre une partie de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son appui est pris globalement puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

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

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

Le cadre de son investissement est défini par des instructions moins détaillées mais qui sont constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des décisions et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de référence requiert une technicité confirmée. Il permet de valider l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

Techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la caractéristique des EATM comprend deux voies :

? la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

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

Les fonctions de technique s'inscrivent dans de grands domaines : exécution, contrôle, organisation, études ?

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

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

Le salarié de niveau E doit servir pour une partie d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Il contribue aussi à ce niveau à la gestion de certains domaines : cette notion attachée aux fonctions d'encadrement le distingue du niveau D.

Il effectue des démarches courantes.

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

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

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent significativement de ceux exercés au niveau E : ils sont réalisés par des travailleurs de goûts et d'action clairs et précis ?

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des projets plus complexes que au niveau E, ce qui va au-delà de

reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise concernant un ensemble de salariés affectés à un projet, n'ont qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus sont ceux du travail du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédures 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 continuité du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont pas limités. Ils s'inscrivent dans des relations électroniques plus ou moins formelles mais dans lesquelles il doit faire peser l'information.

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

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

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande amplitude que celui du niveau F. Si la nature des travaux est inchangée 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 doit transmettre et diffuser ses connaissances.

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

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

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

L'ETAM de poste G peut être nommé cadre B dans avoir à viser son expérience en tant que ETAM de niveau H, c'est-à-dire dans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de coordination des salariés de niveau G. C'est un niveau nouveau créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

C'est pourquoi le caractère d'activité est défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette compétence 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 fonction de « matrone et directrice » et joue le rôle entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des autres extérieurs, il conduit des relations

fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances approfondies maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il détient également posséder une compétence complémentaire 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 cadres

La grille cadres se développe sur 4 niveaux de progression atteignant 9 postes :

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

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

Cadres débutants

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

La position créée A1 est celle où le candidat débutant « prend ses mesures » : il effectue une formation 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, master 1, le cadre débutant met en œuvre les connaissances acquises.

La position créée A2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des écoles ou universitaires d'un diplôme de niveau master 2. Elle peut être aussi la position de formation initiale du candidat A1.

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

La position de coordination apparaît à ce niveau pour assurer ces dernières écoles ou universitaires d'un diplôme de niveau master 2. Elle peut être aussi la position de formation initiale du candidat A1.

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 complète sa formation par la formation de l'entreprise (confirmation de la position créée A1).

Les cadres débutants ne peuvent pas servir plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum est appréciée dans la formation 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 intégrer et valoriser les compétences acquises, la grille des cadres décline deux voies à partir du niveau cadres B qui sont associées avec le niveau cadres C les niveaux « utiles » de cheminement :

? la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
? la voie où prédomine la manœuvre des hommes (ou pratique de la direction par différence avec la maîtrise).

Le mmeegannat des hoemms iulpqmie direction, animation, ctoanoiodin de l'activité des salariés placés suos sa responsabilité que le cardé diot nmatmnoet former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dsimeonn prévention à la sécurité.

Le cdrae B siot eecxre aevc une cnnaisoacsne otenuue par l'expérience une ftcnoion technique, administrative, cloccmaiee ou d'études, siot asusme l'encadrement d'une équipe ou d'un grpouoe de salariés affecté aux mêmes tauvarx ou pjeort que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et possède des connaissances dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complète qu'à la poioitsn ceras A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La poostin cdears B ailleure également les EATM pour les soins qui, ntnemmoat grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

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

Autonome, il gère l'organisation hebdomadaire de son travail mais ne prend que des décisions courantes.

En matière de communication, il assure des réseaux réguliers aevc des interlocuteurs internes ou externes, ce qui le différencie des ceras A2 pour l'essentiel ces rôles de travail sont par contre plus pluriels et l'engagent moins.

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

Il possède les compétences nécessaires 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 « tluigae », les techniques et aptitudes de maîtrise de position G peuvent être pris en compte par les B sans avoir à démontrer une expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire dans avoir à « pesar » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, ses réserves de ses compétences, attitudes et capacités, le cadre A1 peut être directement classé en poste dans 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 performance et non dans l'entreprise.

Le cadre B1 s'occupe avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, tout en utilisant la direction et la gestion (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 cadre B puisqu'il apporte des solutions dans ses fonctions courantes.

Ses fonctions nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.

Le cdrae B1 ait dnas le cadre de directions générales et non de cessions 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 importants relève à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il assure des rôles variés, internes ou externes, ce qui le différencie des ceras B pour l'essentiel ces rôles 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 là où de façon limitée.

Il maîtrise les compétences nécessaires 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 cadre B2 est le niveau de compétences du cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il connaît sont de nature complexe.

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

Les sollicités qu'il apporte sont nombreux et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite pas à la gestion administrative comme à la position cadre B1 mais aussi également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indicateurs généraux qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position de cadre B1. Il connaît les méthodes nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

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

La position de cadre B2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une autorité supplémentaires. Celle-ci passe par la délégation à des responsabilités globales.

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

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

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

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même l'ensemble ou plusieurs à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son activité est indiqué par des objectifs et des résultats, pour la réalisation desquels il connaît les décisions (?) en découlant de ses missions.

En matière de communication, ses interactions sont individuelles avec les cadres B2 sous son autorité et les personnes relevant de sa direction. Il connaît également les pratiques et les façons d'adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation importante à celle du cadre B2 devient limitée à son domaine d'activité.

Pour mériter la position complète de cet emploi, le cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise qui permet d'exercer pleinement ses missions.

À partir de la position cadre B3 (?) l'expérience professionnelle ainsi que est particulièrement valorisée.

La position cadre B4 est le niveau de compétences du cadre B3 : le cadre B4 connaît davantage une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du cadre B3 sous son autorité et comprend une gestion globale des projets pluridisciplinaires.

Par différence aevc la position cadre B3, il ne se limite pas à recevoir des instructions ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

Son aprhpcœ dnas le dnmaoie de la cnmmcotiaiouon est puls cietocllve et trouojus dyuqimane : il développe et assure des rliaontes fréquentes aevc tuos types d'interlocuteurs. Il siat cnvcniraoe et friae adhérer à un poejrt un eelbmse d'interlocuteurs.

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

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

Le cadre C1 assure une mioissn de dtcreiion : il eexre une lgrae msiosin d'expertise et/ ou une misison de dtioecrin ou de coitencopn ou de cronotiodan des tavurax 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 aochrppre creonne 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 ctlpenuole : 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 fotnoin spécialisée dnot 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 cossmmiion prtiraiae ptrnnnameee de négociation et d'interprétation (CPPNI), msie en palce par acrocd du 23 mai 2018 dnas la bhcrae 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 Fancré métropolitaine, Crsoe comprise, aux eprriteeins dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cmhap d'application des conntoviens clvecloteis naatnloes des oueirrvs du 15 décembre 1992, des EATM du 12 jleilut 2006 et des cderas du 20 nmvoerbe 2015.

Article - Préambule

Le présent aorccod rreste en veiguer pnanedt une durée de 1 an à ptir 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 card de l'ANI du 22 février 2018 realif à l'assurance chômage et s'appuie sur le dgansoitoit annexé au présent accord, issu puor l'essentiel des données de l'Unédic complétées par des iromnaoitnfs de la CTNEP et d'enquêtes sitseuitats de la FTNP qunad l'Unédic n'avait pas catneris chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les parnertaeis siuocax de la barcnhe 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 pfissoroneel et sa lgare expérience et il eincriht tuoujors sa fcnotoin par de nuveaux savoir-faire.

La postioin cdreas C1 se tuvroe en pietcuirlar dnas les eeentspirrs à strucute simple.

La piotsin crdeas C2 pmreet l'évolution et la cifrtminoao des cderas C1 : il eexrcé une miisson de huate eesritpxe et/ ou dirgie une suutctrre 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 tlotae 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 pquuelits de l'entreprise.

Il ehircnit sa fction par de novueaux caphms d'intervention, ce qui est puls large que les noueuavx savoir-faire cités en ptsioion cdares C1.

Cette pioostn ccnenore les cerdas jnstuifiat d'une grande expérience professionnelle.

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

pulicbs snot des cnttroas à durée indéterminée (CDI) en 2016 ;
? les reuocs aux ctnortas à durée déterminée (CDD) de 31 juros 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 rehvance importants. Il est enregistré 2,3 fios puls d'embauches en CTT de 31 juros ou minos que d'effectif de salariés à la fin de l'année 2016. Puor autant, le rrouecs aux coanttrs de trvaail tomrpeiare a puor efekt de préserver l'emploi pnmmraet 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 etnpreiesrs de la profession, les pratrneiaeas scouaix snot attachés au rspect par les ersnpeteis du pcnirprie sleon lqueul un catnort à durée déterminée ou tpoarmiree ne puet aoivr ni puor oeibt ni puor effet de pourvoir dbeuemarl un elmopi lié à l'activité nroamle et pmaterner des entreprises.

Par cet accord, les pteaeairns soaiucx snuohtaet visoraler l'emploi drciet des trealuairvls en crtnat de tviraal à durée indéterminée puor éviter les ruqises de dminpug social et d'enfermement des salariés dnas des sittoaunis 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 puocrars pnifnloroeses dnas la bnchrae des taarvux pilbucs puor frisoever 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 aseusr la qualité des otluis de fairmoton italniie et cnointue de la profession. A l'heure où la loi du 5 sremtpbee 2018 sur la liberté de chiosr son aivner psieoonenrsfl rofercne de manière snifacigitvie le rôle des turaavx puiclbs s'engage à mbioslier ses entreprises, son réseau et ses établissements de ftoiramou puor former, qeiualr et insérer deurbmenlat dnas l'emploi.

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

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

qu'ils ont nomtaemnt exprimé dnas une psoitoi cmmuoe en dtase du 31 mai 2012. Dnas la mrsuee où ces culaess peenrnnt en pliaetruc en ctpome les eroftts de lnog trmee engagés par les eritpeernss à dinottseain de peernns en difficultés pefiseornloesls ou de jneues en rrheechce d'emploi, eells snot un veuetcr d'intégration saolice et d'insertion professionnelle, et penuevt cetoiusntr une réponse uitle à la problématique de l'emploi durable.

(1) Le treme de cantrot de tivaral taompirree crprsonoed à cluei de crtnoat de mission, employé indifféremment dnas le présent accord.

? rnmpeeaeclmt d'un salari é tmaeerpmeionrt aesnbt ou dnot le caornrt de tiaral est suspendu, en cas de nluvleoe absecne du salari remplacé ;
? exécution de tvaux urntegs nécessités par des mersues de sécurité ;
? pviuorr un elmpoi à caractère sseiannor défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou puor lequel, dnas ctarnies setuecrs d'activité définis par décret ou par vioe de cieonnvt ou d'accord cteocllif étendu, il est d'usage cnostat de ne pas reruoir au ctoanrt de tiavral à durée indéterminée en raiosn de la nuatre de l'activité exercée et du caractère par ntruae tpamirreoe de cet elpomi ;
? asrseur le releapnmemct de l'une des pronesens mentionnées aux 4° et 5° des alercits L. 1242-2 et L. 1251-6 du cdoe du tvarail ;
? au ttrie de l'article L. 1243-3 du cdoe du travail, puor les ctoatnrs à durée déterminée(1).

Le délai de crcneae n'est également pas alcaippble lrqsoe le salari ou l'intérimaire est à l'initiative d'une rutupre anticipée du cantrot ou lorsqu'il rusefe le rnuvoeleemnt de son contrat.

Sans préjudice des dpnsstooiis qui précédent, lusqroe duex ctranots de tiavral à durée déterminée ou de moiiss clucons en cas d'accroissement timproreae d'activité se succèdent, le délai de ccaenre prévu à l'article 2 du présent aocord ne s'applique pas dès lros que le peiemrr cnaotrt a une durée iitilane de puls de 1 mois.

(1) Il s'agit du CDD cnclu au ttrie de dipotsisnios légales destinées à feraoisvr le rrcmneetut de ceintears catégories de poernens snas eoplmi ou lrqsoe l'employeur s'engage, puor une durée et dnas des cdoionnits déterminées par décret, à aurses un complément de famrootin psloinsfeonelre au salari.

Article 4 - Renouvellements du cdd et du contrat de mission
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux ditsnsiipoos des airectls L. 1243-13-1 et L. 1251-35-1 du cdoe du travail, à défaut de sioputlatn carnitore dnas une ctooeinnv ou un accord de branche, le crtnoat de triaval à durée déterminée ou le ctnoat de mosiisn est renbaulelvoe duex fios puor une durée déterminée. Le rllneeveemuont du cnaortt iitial ne saiarut être assimilé à une sioccssuen de contrats.

Par le présent accord, le nbrmoe de rteoelnnuemvles est porté à quatrae lrqrose la durée itnialie du ctnoat de tirval à durée déterminée ou de mission, quel que siot le mitof puor lquel il a été conclu, est de puls de 1 mois.

Ces doistnspiios ne s'appliquent pas aux ctnrotas de travial à durée déterminée cunolcs en atplcipaoiin de l'article L. 1242-3(1)du cdoe du trvaail ni au CDD à objet défini cclnou en aappoiclin de l'article L. 1242-2, 6°, du cdoe du travail.

Le rnuvoeleemulnt ne purroa pas aiovru puor effet de porter la durée totale du CDD ou du ctnoat de mssioin au-delà des leitmis légales en veuguir et crdonseroapnt au mtiof puor lueeqil il a été conclu.

Par ailleurs, les paierts replanlet qu'un cnaoat de trvaail à durée déterminée ou un cnaoat de mssioin ne puet aiovru ni puor objet ni puor effet de poirvuor delmuarbet un epmoli lié à l'activité nmroale et paetnrenme de l'entreprise.

(1) Vior ntoi 1, alitcre 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 arlcites L. 1242-17 et L. 1251-25 du cdoe du travail, l'employeur ou l'entreprise utracstilie porte à la coasscinanne des salariés titriueals d'un ctnoat à durée

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 etnre les cnatorts crutos et foaeivsrr ainsi un rotuer puls rdipiae vres l'emploi, le présent arcooc aménage les délais de crcneae en mneatt en place des règles iaivecitnts puor les cotatnrs de puls de 1 mios(1).

Conformément aux atlrcies L. 1244-3 et L. 1251-36 du cdoe du travail, il ne puet être reruou à l'expiration d'un catrot de tviaarl à durée déterminée ou d'un cotrant de mission, puor prvoiour le potse d'un salari dnot le contart a pirs fin ni à un coartnt de taraivl à durée déterminée ni à un crtnoat de tvarial temporaire, aavnt l'expiration d'un délai de cnracee calculé en fconotin de la durée du canrot incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai de cencrcae est égal :

? au treis de la durée du caonrt vneu à exoaipritn si la durée du ctnoat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jrous ou puls ;
? à la moitié de la durée du craontt vneu à eiiotarpnx si la durée du caotnrt incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Par dérogation aux alinéas précédents, louqsre la durée iatnlie du crtnoat de taraivl à durée déterminée ou du crnaott de misoism est de puls de 1 mois, le délai de cracnee est égal à 20 % de ctete durée, snas pouivor excéder 10 jrous calendaires.

Le délai de crancee est décompté en jrous calendaires. Lorsqu'il eirxpe un samedi, un dimanche, un juor férié ou chômé, il n'est pas prorogé jusqu'au permeir juor ovbrluae suivant.

Lorsqu'il n'aboutit pas à un nborme entier, il cnvnoiet de l'arrondir à l'entier immédiatement supérieur si la ftcioran est supérieure ou égale à 0,5(2), et à l'entier immédiatement inférieur lrqsoe la fictraon est inférieure à 0,5(3). Dnas l'hypothèse où le clcaul du délai de ccaene cuoadiir à un résultat inférieur à 1 jour, un délai de 1 juor cirndalaee dreva être respecté.

(1) La durée de 1 mios est décomptée en mios calendaire. À trite d'exemple, un cantrot qui débute le 1er décembre a une durée de 1 mios lorsqu'il pnerd fin le 31 décembre. Il en est de même loqsre le caoatnt débute le 10 janvier et se tmrnie le 9 février.

(2) Puor un CDD ou un ctnoat de mssioin d'une durée de 33 jrous calendaires, le délai de crcneae est égal à 6,6, aorndri à 7 jorus calendaires.

(3) Puor un CDD ou un contrat de msiison d'une durée de 41 jrous calendaires, le délai de cnracee est égal à 8,2, aorndri à 8 jorus 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 aeclirts L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du cdoe du travail, le délai de cnarece prévu à l'article 2 du présent aocord n'est pas alicplbae lorsqse le caoatnt de traival à durée déterminée ou de mssioin est cnoclu puor l'un des cas suivnts :

déterminée ou d'un carot de mossiin la liste des psotes en cotnars 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 barcnhe souehant rpepaler qu'il etsixe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci pueenvt être en ptlicieiraun moyen d'adapter la durée du trviaal des salariés paenetnrms au cnraet de commandes et limeitr asnii le rrecous à des cotrtnas 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 cointme des bsociens 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 vuieugur du présent accord.

À cette fin, une étude qvantuitaie et qitaitlvaue du CDI intérimaire dnas le suceetr srea effectuée aevc l'appui de la fédération Prism'emploi.

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

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

Article 8 - Abondement du compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Afin de foireavr l'accès à la faotromin des salariés taruittlies de cttnoras cutros puor lequless cet accès est rndeul puls dlciffie en riason d'une anealcrite de cerouts périodes d'emploi, un dstipsioif d'abondement du cointme pnneoersl de foaimotn (CPF) est mis en place en aapolictpin 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, rleomvvetunes compris.

Il n'est pas oruvet aux tarulvaleris traepoirmes mis à diiosopstn des eneseitprrs utilatrices, dnas la mresue où ces dernières ne snot pas en raeilton d'emploi drciet aevc ces salariés et ne snot pas en capacité de fincaenr luer ctmpoe poeesnnrl de formation.

Le mntanot de l'abondement cepnrorosd au matonnt arrêté puor la coonserivn en erous de 1 huree de fariomotn au CPF(1). Il est dû à chque salarié occupé par ctroant à durée déterminée tel que défini au 2e alinéa du présent article. Cet admneeonbt n'entre pas en cmtpoe dnas les mdoes de ccuall du mnontat des dirots incrtiss sur le copmte du salarió 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 ciooscunln de l'accord, le peorjt de décret prévoit que ce mnmatot 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 mnis de 25 ans et 65 % ont un nviaeu inférieur au baccalaureat (dont 29 % détient un CAP/BEP), cornte riecpneesmtet 29 % et 47 % au naiveu ntinaol et interprofessionnel.

Conscients de la prtooporn iatrtnpmoe des jeuens dnas les eehumacbs et des bnesois des eierisetprns en main-d'uvre formée et qualifiée, les patirneaeas siouauxx s'engagent à réaliser des aicnots concrétes puor frsvoeiar l'insertion posefonrlleise des jueens et améliorer la qualité de ireus fotrioanms aifn de répondre au miuex aux bieonss des entreprises.

Les penerrtaias suoicx des tavurax pblucis ennteedt mlioisebr luer réseau, les eneseiptrris du secteur, et les établissements de ftooriann de la pifososen puor former, qleiuaf 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 pssorifoen et atdaepr l'offre de fatimoorn en conséquence. Cttee étude, achevée en jneavir 2019, ameetnilra l'observatoire des métiers et les tuvarax de la CNPE TP.

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

Cette aciots vasnit à poromuvior les métiers des tuaavrx picubls et l'apprentissage est complétée par un ptaanrerait aevc le ministère de l'Éducation nationale, dnot l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion psfsinroleonee des élèves dnas la poserofsin des tavraux publics, ntmmoena en fsnoiravat les viisies d'entreprises et les ittvneerors de pnesosnloreifs dnas les classes, et en aatnumgent le nmobre de saegts d'observation proposés aux élèves de 3e (objectif de 16 000 collégiens durnut l'année saloice 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 dtosiispis 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 diiosptison d'un salarié timerporae auprès d'une etispenrre utlcrasitie puet ivtreeinn lourqse ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des turvalrelas handicapés (art. 67) ;

? du 1er jvneiar 2019 au 31 décembre 2022, les ereetpnrsis adaptées arnuot la possibilité de créer des epirstrenee de tvraail tarireomep aifn de froeiavsr les tanionitrss psnfseelolrns des trvuuaelrlis handicapés vres les autres entreprises. L'activité de ces eisptreners agréées crotsesnia à ftieilac l'accès à l'emploi dlraube de ces taaiurvlrls snas elmpoi ou qui rsineuqt de prede luer emploi en riosan de luer handicap, et à cucrnlo aevc eux des cotatnrs de missio dnot la durée puet être portée à 24 mois, roemenelunvet cpomirs (art. 79) ;

? puor une durée de 3 ans, dnas les régions vnoaetliors définies par un arrêté ministériel, les collectivités taelrtriroes pruronot mettre à dioosptisin d'un employeur, à ttire gurtait et pdannet une durée maximaile de 6 mois, une porsnnee rnteanconct des difficultés sloaceis et plrifnenoleess 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 cusclionon du présent accord (art. 88).

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

prreinataes sacouix sutoaeihnt promouvoir, par tuot moyen, ces muesrs expérimentales auprès des entreprises, aifn d'améliorer la qtolaaicfuin et l'insertion peforisolslenens de ces tailevarruls dnas les truaavx publics.

Ces muesrs 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 prtaeiearns suoicx mèneront des aocntis de ssnaiiseiotbiln auprès des collectivités teoletiarrrs puor gaartir un maxiumm d'effectivité au dispositif.

Enfin, aifn de répondre aux difficultés rencontrées par de nreboumx réfugiés dnas luer parucros d'insertion scailoe et professionnelle, une cintevnoon cdare rvaiete à l'insertion socliae et psosneornielle des réfugiés dnas le secuter des taurvax picbuls a été cincuoe aevc la miirnste du taiarvl le 6 février 2018, dnas le cadre du prmgmraoe naaintl HPOE (hébergement oenrtioitan pruoarc vres l'emploi).

Des déclinaisons de ce prgmomrae via l'OPCA de la cortnoistucn snot déployées dnas purlsieus régions (Hauts-de-France, Grnad Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les peeaairtrns soaiucx eugoercnnat ces ivittienais ou des acoitns sieimilras qui tndenet à la pootiormn de l'insertion scoiale et pisolelonrnfse des réfugiés dnas la psroeiisofn par les mécanismes de l'alternance entre l'entreprise et la formation.

La posfisoern s'engage à pooirmvour auprès des entreprises, et tuot particulièrement les TPE/PME, le rcreuos aux gnroteemups d'employeurs puor l'insertion et la qaiotluiacifn (GÉIQ) puor les problématiques d'insertion des pcbluis visés par le présent titre.

Aussi, les paeerantris sauocix réaliseront une lrtete cmnoume dnas leqlaue il srea proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire ptenerat d'atteindre cet objectif. Dnas les puls befrs délais, cttee lettre srea portée par la ptaire la puls dinigitee auprés 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 fixer les règles aecplbilpas en matière de rurecos aux cortntas crotus et d'emploi daurable 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 sertainigas dadmoeennrt son esinoxten dnas les cntodioins prévues aux acrtleis L. 2261-19 et sntuavis du cdoe du travail.

Le présent aroccd est cclnou puor une durée indéterminée et errtea en vguier au ldeanemin du juor de la ptruain au Jraonul oecffiiil de son arrêté d'extension.

Article 16 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Toute ooaiantsgrin sinydclae non sraiangtie du présent arcocd cieltocl nitooanl proru y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (1)

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

Toute modification, révision toalte ou pitrlalee ou atadatopin des dnppssiotos 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 oaisnotgransis 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 oonsnaitgiars saieaignnts ou adhérentes suos réserve du rpsceet d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation dvrea être notifiée à teotus les aruets onrangtsaiios sreigaants ou adhérentes par lrette recommandée aevc aivs de réception et dvera fraie l'objet d'un dépôt.

Le présent acrcod restera en vuiuegr 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) Alinéa étendu suos réserve du rcsept des dtinioospss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

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 pneaitears suiocax élaboreront tuos les 3 ans un blain qtnaitautf 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 nevieu ntaonial et iesrosriennfnoptel ont rencontré de neoesubmrs difficultés puor ttsraemntre aux peianrrtas sicuoax un bailn qntaatutif et qialuiattf fidèle à la siotuiati des ctnratos crotus dnas norte profession.

Or l'efficacité des meuesrs de modération du roceus aux cttronas 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 suttieasqts et les anlyeass prtduoies par les oiseargmns iotitsunitennls en cahrge 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 curot ;
? de CDD ou de cranott de miisos dnot la période d'essai a été rompue.

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	FNTP,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO ctiroocsuntn ; FNCC CFDT,

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

En 2012, les pirtreaaens sauicox ont oruvet une négociation aifn de sécuriser le dtpissoif de bnchrae sur le fforiat aumenl en juros 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 cloivctee noalatnie des cerdas des tavarax publics du 20 nbmvoere 2015 qui a abrogé et remplacé la cnnioetvn clvticoee du 1er juin 2004.

Satisfaisant aux exieencgs légales applicables, les ptireas sgaetirnis ont déterminé à l'article 3.3.1 de la cvinonteon précitée les catégories de salariés slbutecsepis de cconrlue une ctnvniocoen ievulndildie de ffaroit en jours.

Cet actilre prévoit en ces deux perermis alinéas que :

« Conformément aux alicets L. 3121-43 et saitvns du cdoe du tirvaal (1), les caders qui desospint d'une aomiuonte dnas l'organisation de luer elmopi du tepms et dnot la rtuaue des fonoicnts ne les cdunoit pas à siurte l'horaire celtoicf acapbiplle au sien de l'atelier, du sreicve ou de l'équipe auueql ils snot intégrés, pvenet cnoulcre une coentovn de foafrit en jorus sur l'année.

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

Toutefois, la FTNP a constaté que la rédaction de ces dsoitpnioss piuovoat être sejttue à interprétation. Le 1er sbeerptme 2020, conformément à l'article 4.4 de l'accord coelctif naniaot du 23 mai 2018 riaetl 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 seainaigts ont rednu l'avis interprétatif svianut en vue de sécuriser les dtisoispoins précitées :

(1) Cpmote tneu des mfdoaticinois législatives ieentvnerus dupies le 20 nbvmeore 2015, dtae où ces ditsiooinspes ont été conclues, la référence aux aelitcs L. 3121-43 et stnvias du cdoe du traival diot être edtnnuee 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 piertas 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 tavaux plbiucs secpilsuets de cuclrone une cotoenniv illedudnivle de fifarot aennul en jrouz 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 fonnottics ne casdninout pas le salarié à svurie l'horaire cciltloef apbcpialle au sien de l'atelier, du svicere ou de l'équipe auquel il est intégré).

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

? ecenrmnadet de cteihahr : conducteur(trice) de travaux, directeur(trice) de travaux, chef(fe) de psote d'enrobage ;
? fnitoncos « sourppt » : resbnolsape rroussees humaines, respnlosbae aditnamtriisf et financier, rabeslopsne comptable, menaagr d'équipe commerciale, juriste, rbsepnaose achats, rpeasolnbse environnement, rlabspnosee santé/sécurité, rlsopbneae QSE, raonelbsspe recrutement, rnolpsebsae communication, rolsabespne système d'information, rbnolspsee cieammrcl ;
? fnnicoots « spopurt cteihanh » : relssnbopae du prac matériel, rpleoassbne logistique, rlsapseonbe d'atelier, roesbanpse clleue tprohpaogie ;
? ficoonots « études, rrccheehs et développement » : rposnlisabee d'études, rlspbneaoe breau d'études, ralposnbese de laboratoire, directeur(trice) technique, rnsapbesole de preojt ;
? rlneeoabsps 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 que le casmelesnt des cderas dnas la gîrle de ccsflosatiaiin s'opère en rrhoacapnpt les ftoiconns réellement exercées dnas l'entreprise aevc les définitions générales des emiplos basées sur des critères classants.

(1) Ces eempxes d'emplois peeunvt eoeepeIntxcnnielt ceornncer les 2 ptsiioos spécifiques d'accueil des jneeu diplômés (positions A1 et A2), suos réserve que les critères du forfait-jours définis à l'article L. 3121-58 du cdoe du tvraail sinoet rpmiels (autonomie dnas l'organisation de luer emlopi du temps et ntruue de luers fncionotis ne les cusdoinnat pas à svurie l'horaire collectif).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2016

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

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

Le présent avennat interprétatif est clcnou à durée indéterminée.

Il s'applique rétroactivement diepus la dtae d'entrée en vgueir des diponisstos qu'il interprète, siot dpeuis le 22 jvnaer 2016.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	FNTP ; CNATPP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO cunototsrcin ; FNCC-BFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Réunis dnas le crdae de la cmsosimmin pairitare penrtmeane de négociation et d'interprétation (CPPNI) msie en pcale par acrcod du 23 mai 2018 dnas la brnache des travaux publics,

La coteinnvon clleitycoe naltaonie des cdares des travaux pbluics du 20 nrmeobe 2015 a été étendue par arrêté du 5 juin 2020 (Journal oeiifcl du 26 juin 2020).

Dans le cadre de cet arrêté d'extension, la droicetn générale du tvaial a émis des réserves ccnornanet l'article 3.3 intitulé « Cvtonnoies de foairft en jorus ».

L'une de ces réserves prtoe sur la détermination des catégories de salariés stucpesiebls de crnoule une cionntoven iviidnuedlle de foirfat :

« L'article 3.3.1 est étendu suos réserve qu'en aitpacopl du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un arccod d'entreprise précise les catégories de salariés sbecpultseis de cnrulco une cniovtnen ileiunlvdde de fraofit en jours, en se cfnaoormt aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail. »

Les steranigias de la ctioenovnn ctllievoe naltanoie des cdaers des travaux pbluics du 20 noerbme 2015 ont signé l'avenant interprétatif n° 1 du 15 sembrtee 2020 raelift aux catégories de ceards siepsltbcues de cclnorue une convntoen iuiinldvede de fiafort anunel en juors aifn d'éclairer l'article 3.3.1.

Les pntiaeraers souiacx de la bhrcane des tauvarx plcuibz ont etusine décidé d'ouvrir une négociation anyat puor objet de mrtete en conformité l'article 3.3 aevc :

? la réserve précitée en déterminant les catégories de cedars seipuelscbts de coucrnle une cvoietnonn ildinldveie de fofait en jrouz ;

? la totalité des celsuas prévues par l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, tel que modifié nnmmoatt par la loi « Tvarial » du 8 août 2016.

Les références aux atcires du cdoe du traavil qui ne snot puls cctoerers snot également mseis à jour.

L'objectif pvsuoiri est la sécurisation jirudiuge des dsiotipnoiss de la cineovtnn cetoivlce niaonatle des ceards des tvraux piucbls du 20 nmeovbre 2015 rlaeitves au farifot en jours sur l'année.

Les partiarnees soacuix rpeplnlaet que le ruerocs au frfaoit en jours s'exerce dnas le rsecpt des dpitsnosios du cdoe du travail, nmaemontt clles crnaonent les durées de repos, jirrlauoes et hebdomadaires, aifn de gtnriaar la ptcroietn 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 asini modifié :

? le 1er et le 2e alinéa snot remplacés par qaurte alinéas anisi rédigés :

« 3.3.1. ? Pvuent cconrue une cntvooinen ivliuledinde de foariat en jruos sur l'année les cdares qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, dssopient d'une atuinmooe dnas l'organisation de luer empoli du tempes et dnot la natrue des finootcn ns les cuodint pas à sirvue l'horaire citllcoef apillcabp au sien de l'atelier, du svriece ou de l'équipe aequil ils snot intégrés. Un arocccd ctoillcef de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermine les catégories de salariés subistelpcs de cncorule une coetnvionn idudlivelnie de frifoat en jours, dnas le rseecpt des critères prévus au pemreir alinéa du présent article. Conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, cet accrod prévaut sur les dsiosnoitpis prévues aux 2 alinéas suivants.

En l'absence d'accord cclotlef de groupe, d'entreprise ou d'établissement potarnt sur ce point, les dpsonioisits saeutnivs s'appliquent :

Pvuent cuclrnoe une cvteionnon iiunildvdlee de frifoat en jruos sur l'année les careds revalent au miuinmm de la piootisn B de la clcsiaoiaitfn des cdares des tarauvx pcblus (annexe V de la cvoonient cloiltcvee naanolite des crdaes des turavax publics, tlele que modifiée par l'avenant n° 1 du 5 sempetbre 2017), dès lros qu'ils relemipsnst les critères prévus au premeir alinéa du

présent alrctie 3.3.1. »

? au 4e alinéa, qui dieievnt le 6e, les mtos : « à l'article L. 3121-44 » snot remplacés par les mtos : « 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 clietcolf 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 cdoe du tavrial est l'année civile (du 1er jaenvir au 31 décembre). »

Article 2 - Modification de l'article 3.3.2 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le deriern alinéa de l'article 3.3.2 est remplacé par l'alinéa ansii rédigé :

« Dnas les esrrepitens d'au mions 50 salariés, le comité socail et économique, s'il existe, est consulté sur le nombre de credas qui anrout cnlocu une coeovtninn iuelldnidvie de frfiaot 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 asini modifié :

? le 3e alinéa est remplacé par un alinéa anisi rédigé :

« Les modalités d'exercice par le salari de son dirot à la déconnexion et la msie en pcale par l'entreprise de disoipifsts de régulation de l'utilisation des oltius numériques, en vue d'assurer le reespcct des tmpes de rpeos et de congé asini que de la vie poslnnleere et faimialle snot définies par un accrod cticlolef de groupe, d'entreprise ou d'établissement. A défaut de sttipoolunis conventionnelles, les modalités d'exercice par le salari de son doirt à la déconnexion snot définies par l'employeur pius communiquées par tuot moyen aux salariés concernés. Dnas les etiesenprrs d'au monis 50 salariés, ces modalités dievont être cnromfoes à la chatre mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du cdoe du travail. »

? la 2e psarhe du 8e alinéa de l'article 3.3.4 est remplacée par la psarhe ainsi rédigée :

« Dnas les erpenteisrs d'au moins 50 salariés, le comité scaiol et économique, s'il existe, est consulté sur les conséquences paerutqis de la msie en ?uvre de ce décompte de la durée du taavril en nobmre 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 anisi modifié :

? après le 2e alinéa, l'alinéa svnauit est inséré :

« En l'absence d'accord cociltf de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il srea appliqué une déduction sur la rémunération mnuelsele fifotiaarre égale à la vauelr d'une journée entière de tiavarl multipliée par le nrmobe de jrous d'absence sur le mios considéré. Ctete même déduction srea appliquée en cas d'arrivée ou de départ en cuors 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 clltcieof nonaatil du 23 mai 2018 retailf à la msie en place de la CNPPI dnas les travaux publics, cuaque année, la CNPPI TP établit un rrppaot aunnel d'activité qui dessre le blain des adccros d'entreprise pntoart nemmtnoat sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires. Dnas ce cadre, aifn d'assurer un siivi du présent avenant, les mebmrs de la CNPPI TP décident de créer une ruruibqe consacrée aux arodccts ccloitfes de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la cilcuosnon de cionvtennos iniledlvdeius de foafart en juors qui cnienortda 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 tneu de luer caractère nécessairement général, les dinosiptoss cnuoetnes dnas le présent anneavt s'appliquent dnas un socui d'effectivité à l'ensemble des esrtrnieeps de Travaux Publics, snas nécessiter d'adaptations puor les errsnpeeits de mnios de 50 salariés.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent anneavt srea déposé à la deiotircn générale du trviaal et au secrétariat-greffé du coensil de prud'hommes de Paris, conformément aux dsiponstiois des atcriels L. 2231-6 et D. 2231-2 et sitnuavs du cdoe du travail.

Les pertais stnigeairas en drednnmoeat l'extension conformément aux dtpisnsioios des arlcties L. 2261-19 et svniuats du cdoe du travail.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant, à durée indéterminée, eertrna en vgigueur le ledneiamn du juor de la pautiorn au Jaunrol oeciiffl de son arrêté d'extension.

La période de référence du ffraiot fixée à l'article 3.3.1, ainsi que les cntodiions de prise en compte, puor la rémunération des salariés, des anecsbes anisi que des arrivées et départs en cours de période, fixées à l'article 3.3.6 s'appliquent aux ctevinoonns iilnveldiedus de firaoft aunnel en jruos clconues à pratir de l'entrée en veiugur du présent avenant.

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

L'exécution d'une cnenntioovn induidlivele de foifart en jorus ccunloe avant l'entrée en vgieuur du présent aennvat sur le fondemnet des 2 prmeeirs alinéas de l'article 3.3.1 de la convitnoen ctveiollce nnaiotlae des cdaers des trauavx pcbilus

dnas luer rédaction antérieure au présent aenanvt puet être piosruviue aevc un crdae rnevalet de la ptosioin A1 ou A2 de la cafistlisoiacn des caerds des tuarvax pibulcs jusqu'à l'expiration de la période d'au mauxmim 3 ans prévue à l'article 2 de l'annexe V de l'ditae convention.

L'alinéa précédent ne crecnroe pas les cnveoitnons iieeidvldlnus de ffoiat en juors ccelnuos sur le fmoeendt d'un accord ctolcilef de groupe, d'entreprise ou d'établissement, définissant ses porrpes catégories de salariés éligibles.

Article 11 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avneat puet être dénoncé par l'une des onaostigans stnaaeiügs ou adhérentes après un préavis mmuinim de 6 mois. Cttee dénonciation diot être notifiée à toteus les autres osntanriagios sintraaeigs ou adhérentes par lttere recommandée aevc aivs de réception asini qu'à la dieotricn générale du travail.

Le présent avnanet rsertea en vuueigr pednant une durée de 1 an à ptrair de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à mions q'un navueou texte ne l'ait remplacé avnat cttee date.

Toute modification, révision totlae ou pelraltie ou aatadoptin des dinpistoosis du présent avavn ne puet être effectuée que par des otgnasoinairs sendyiclas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord. Celles-ci snot invitées à la négociation.

Les dmdenaes de révision snot engagées conformément aux dotiissppios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, suos réserve du repsect du préavis susmentionné et à citidnoon d'être notifiées aux onntsgraoijas visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un perojt cranneont les pionts dnot la révision est demandée.

Article 12 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Chacune des paeirts citées à l'article L. 2261-3 du cdoe du taiavr pruroa adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion drvea être notifiée par lttere recommandée aevc accusé de réception aux srnetagiais du présent acorcd et srea 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

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 aénuuns des postes de la ctsaiaoifscln des caérs des taurax pbclius fairungt en axnne V de la cnoioetvn ctclvleoe naitanoe des cérés des taurax plubics du 20 nmbveore 2015 snot les suanties :

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 vleuars prévues à l'article 1 ci-dessus snot majorées de 15 % puor les caérs bénéficiant d'une connotati de fifraot en jorus

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 veruals des minima anlenus des postes de la casifitsloian des caérs des taurax piublcs fnaurgit en axnne V de la ceionnnv cloctvilee naoilte des cérés des tvaaurx pbiuls du 20 nmveobre 2015 snot les suvneias :

(En euros.)

A1	27 930
A2	30 378
B	32 439
B1	35 061
B2	37 400
B3	38 978

sur l'année, siot :

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 ernte les psotiinos 1 et 2 du nivaeu A et le B1, les pairenrates sacoiox s'engagent à ouvr la négociation d'un ananevt à la ctvnineoon cloctelie niaalnote des caders des tuavrax plcibus puor créer un échelon intermédiaire et des règles adaptées à cttee nuvleole situation, aavnt la pnohcriae négociation sur les miumna cdares puor 2018.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le txtee du présent acrocd cecoilft noanital srea déposé à la dceiroin générale du tiaravl et au secrétariat-grefe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dioioisntpss de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Toute otargsainoin slcndaiye non-signataire du présent acord cioclelf niatnaol pruora y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

B4	41 991
C1	43 748
C2	50 987

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les vurleas prévues à l'article 1 ci-dessus snot majorées de 15 % puor les caérs bénéficiant d'une coeinonv de foifart en jorus sur l'année, siot :

(En euros.)

A1	32 120
A2	34 935
B	37 305
B1	40 320
B2	43 010
B3	44 825
B4	48 290
C1	50 310
C2	58 635

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le ttxee du présent arcocd cloctief nionatl srea déposé à la dcireiton générale du taarivl et au secrétariat-greff du cinsel de prud'hommes de Paris, conformément aux dnsopitoss 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 aocrcc rpnlepelat qu'il a puor objet de fixer les barèmes des saierlas mniima hiérarchiques aplibcaepis à l'ensemble des salariés cerads des etsipernes de travaux publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des sairleas minnia hiérarchiques, cet aocrcc 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 ptarariee pnrneaeemte de négociation et d'interprétation (CPPNI) msie en pacle par acrcod du 23 mai 2018 dnas la bncahre des traux publics, il a été cevonné 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 ptsioinos de la ctailaifssoin des cerdas des tuaavrx pclibus fagriut en annexe V de la cneovton cctvoille nitnaaloe des cdaers des taarvux pbcius 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 pteiras sagrieniats danmednet l'extension du présent aocrcc au ministère chargé du taavir conformément aux dooispsntis des aelritcs L. 2261-15 et suanivts du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute oaronasgitin syndiclae non sainritgæ du présent acrcod ctolilcef ntoanail pruroa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

(1) Ailctre étendu suos réserve du rcecept 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 cllcteiof nntiaol srea déposé à la diotricen générale du tarvial et au secrétariat-greff du cionsel de prud'hommes de Paris, conformément aux diisnptsoos 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 mnnia hiérarchiques aieclbpaplis à l'ensemble des salariés caders des esnepetrris de taavurx publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des sriliaes miinma hiérarchiques, cet acocrd ne nécessite pas d'adaptation puor les eiseerprnts de mnois de 50 salariés.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaiers srgitnaaies dmdenanet l'extension du présent accord au ministère chargé du tvaair conformément aux dosiposinitis des arietcls L. 2261-15 et snuvitas du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Toute oainrsoigtan salicdyne non sagrianite du présent aocrcc cilectof nanoital prruoa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNTP,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO corintroncutn ; FNCC CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Réunis dans le cadre de la 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 postes de la classification des cadres des travaux publics de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

A1	34 076 ?
A2	37 062 ?
B	38 850 ?
B1	41 805 ?
B2	44 506 ?
B3	46 339 ?
B4	49 921 ?
C1	52 009 ?
C2	60 615 ?

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le texte du présent accord a été déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des 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 ont fixé 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 ont donc étendu l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 et sait que du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Toute partie intéressée non signataire du présent accord peut adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

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 des postes de la convention collective des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

Accord du 17 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques des cadres pour 2023

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Réunis dans le cadre de la 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 postes de la convention collective des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivants :

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 des postes de la convention collective des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 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 paiters sermitaagis envisagent, en foocint de l'évolution de l'inflation, de se réunir à nouveau au crous du peermir ssmtee 2023.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le ttxee du présent accord clcitolef notanail srea déposé à la diection générale du tvaial et au secrétariat-greff 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 cardre de la csomoismiin prioritae premtnanee de négociation et d'interprétation (CPPNI) msie en pclae par acrocd du 23 mai 2018 dnas la bnrahce des tvaux 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 saelars mmiina hiérarchiques anenlus des ponosits de la csacisat�ofn des careds des tvaux pblics de la coivoetnnn cvitcollee ntloaanie des ceadrs 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 jnevair 2024, les seaarlis miinma hiérarchiques annuels abappleiacs aux cadres bénéficiant d'une coinvotnn de fiorafit en jrous sur l'année snot les snivutas :

Les pearits au présent aoccrd rnaplpleet qu'il a puor oebjt de fixer les seaalrs mmnia hiérarchiques alpblepas à l'ensemble des salariés cedars des erserpetins de tvaux publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des srialeas mnmia hiérarchiques, cet aorcccd ne nécessite pas d'adaptation puor les etenrepris de minos de 50 salariés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les priaes saergnaiits daenmdent l'extension du présent accord au ministère chargé du tivaal 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 tiavar pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion derva être notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception aux snritaegias du présent aorcccd 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 txtee du présent accord ciellotcf noaiatnl srea déposé à la dreioitcn générale du tviraal et au secrétariat grfe du csoeinl 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 rlaenpept qu'il a puor obejt de fxir les saleiars minnia hiérarchiques alialbppecs à l'ensemble des salariés craeds des entrpeeriss de tauvarx publics.

Compte tneu du caractère intrinsèquement général des siaalrs minima hiérarchiques, cet acrcod ne nécessite pas d'adaptation puor les esrieentrps de minos de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les praetis saeraigjts dmeneandt l'extension du présent arccod au ministère chargé du taiavrl conformément aux dissnitooips des aectrils L. 2261-15 et sutinavs du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Chacune des priaies citées à l'article L. 2261-3 du cdoe du tvial 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.

TEXTES PARUS AU JORF