

Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics

du 20 novembre 2015



TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 - Champ d'application territorial

La présente Convention Collective régit en France, à l'exclusion des départements et régions d'Outre-Mer et des collectivités d'Outre-Mer, les relations de travail entre :

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

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

Article 1.2 - Champ professionnel d'application

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

Les activités visées sont :

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

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

- Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
 - voirie urbaine ;
 - petits travaux de voirie :
 - . VRD, chaussées pavées, bordures ;
 - . signalisation ;
 - aménagement d'espaces verts :
 - . plantations ornementales (pelouses, abords des routes...) ;
 - . terrains de sports ;
 - aménagement de terrains de culture - remise en état du sol :
 - . drainage, irrigation ;
 - . captage par puits ou autre ;
 - . curage de fossés ;

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

55.11 - Construction de lignes de transports 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 (X) :

- Construction de lignes de très haute tension ;
- Construction de réseaux haute et basse tension ;
- Eclairage rural ;
- Lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- Canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- Construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
- Lignes de distribution ;
- Signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- Chauffage de routes ou de pistes ;
- Grands postes de transformation ;
- Centrales 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 modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- Terrassement en grande masse ;
- Démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
- Construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
- Travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
- Mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
- Travaux souterrains ;
- Travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13 - Construction de chaussées

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- Terrassement sous chaussée ;
- Construction des corps de chaussée ;
- Couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
- Mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
- Rabotage, rectification et reprofilage ;
- Travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20 - Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de :

- Fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- Traitement des sols :
 - injection, congélation, parois moulées ;
 - rabattement de nappe, béton immergé... ;
- Reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30 - Construction d'ossature autres que métalliques

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- Barrages ;
- Ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- Génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;
- Génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- Silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- Réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- Coupes, voiles minces ;
- Piscines, bassins divers ;
- Etanchéité...

55.31 - Installations 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 ;
- Vannes de barrage ;
- Portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
- Ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
- Ossatures de halls industriels ;
- Installations pour la sidérurgie ;
- Pylônes, téléphériques ;
- Eléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40 - Installation électrique

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

- D'éclairage extérieur, de balisage ;
- D'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;
- Et pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient 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 ;
- Voussoirs pour tunnel...

55.60 - Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées : pour partie, les entreprises exerçant des activités de Génie Civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de Travaux Publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux 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 frigorifique de l'électricité (X).

(X) Clause d'attribution

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

1. La présente Convention Collective Nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens 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 correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente Convention Collective Nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective Nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens 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 appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective Nationale.

Cas des entreprises mixtes Travaux Publics et Bâtiment

Pour l'application de la présente Convention Collective Nationale, est considérée comme entreprise 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 champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités Bâtiment telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret N° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente Convention Collective Nationale sera appliquée par les entreprises mixtes Travaux Publics et Bâtiment lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités 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 option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective Nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics représente moins de 40% de l'ensemble du personnel, la présente Convention Collective Nationale n'est pas obligatoirement applicable.
4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la Convention Collective qu'elles appliquaient à la date de la présente Convention Collective Nationale.

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

Article 1.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois¹. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

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

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

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

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

Article 1.4 - Non Discrimination au travail

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

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

Article 1.5 - Harcèlement

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

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

Article 1.6 - Droit syndical et liberté d'opinion Représentation du personnel

Article 1.6.1 - Droit syndical et liberté d'opinion Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques.
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

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

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions personnelles ;
- l'adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect légal.

Si un Cadre conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et le Cadre s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

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

De même, dans les conditions légales en vigueur, les Cadres peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.6.2 - Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des Cadres aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 1.6.3 - Participation aux commissions paritaires nationales

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Travaux Publics aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

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

Article 1.6.4 - Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est régie conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

Article 1.6.5 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

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

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1 - Engagement

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

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

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

Article 2.2 - Modification du contrat de travail

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

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

Article 2.3 - Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 de la présente Convention.

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

Article 2.4 - Délégation de pouvoirs

Les entreprises formalisent à partir du niveau B1, par un écrit les délégations de pouvoirs données aux Cadres, indiquant de manière précise :

- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- le pouvoir de sanction dont il dispose ;
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- le cas échéant, les formations permettant 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

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

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

Le Cadre titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie également de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Cette indemnité est versée par la Caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

TITRE III

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

DURÉE DU TRAVAIL

CHAPITRE III-1 : Classification et rémunération

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

- dans l'annexe V de la présente Convention Collective ;
- à l'article 3.3 de la présente Convention Collective en ce qui concerne la majoration obligatoire du salaire minimum conventionnel des Cadres titulaires d'une convention de forfait annuel en jours.

CHAPITRE III-2 : Durée du travail

Article 3.1 - Organisation et réduction du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics, constituant l'annexe VI de la présente Convention, étendu par arrêté ministériel du 23 février 1999 (JO du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (JO du 24 juin 2000).

Article 3.2 - Travail à temps partiel

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

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

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

Article 3.3 - Convention de forfait en jours

3.3.1 - Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les Cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du Cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

- Pour les Cadres ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.
- Pour les Cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

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

3.3.2 - Le contrat de travail ou son avenant signé par le Cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du Cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3.3.3 - La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

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

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

Le Cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

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

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

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

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

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du Cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 3.3.1. ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

3.3.5 - Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majorée de 15%.

3.3.6 - La rémunération forfaitaire versée mensuellement au Cadre compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le Cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 3.4 - Travail de nuit habituel

3.4.1 - Est considéré comme travailleur de nuit, le Cadre accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

3.4.2 - Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de Cadres que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des Cadres au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

3.4.3 - Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires, la durée maximale quotidienne de travail effectif des Cadres de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les Cadres de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 3122-35 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, le Cadre concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des Cadres de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 3122-9 et notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

3.4.4 - Les Cadres travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée d'1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures.

L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé aux articles D.3121-7 et suivants du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} mai.

3.4.5 - Les Cadres travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner leur domicile ;
- indemnité de panier ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant au Cadre de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque Cadre le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et d'éviter les situations de travail isolé.

3.4.6 - Les Cadres travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 3122-43 et L. 3122-37 du code du travail.**3.4.7** - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul Cadre d'une personne dépendante, le Cadre peut demander son affectation à un poste de jour.**3.4.8** - Les salariées Cadres de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail.**3.4.9** - Les Cadres de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article D. 2323-7 du code du travail.

3.4.10 - Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un Cadre à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un Cadre d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux Cadres travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

Le travail de nuit qui ne relève ni du travail de nuit exceptionnel ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

TITRE IV CONGÉS PAYÉS AUTORISATIONS D'ABSENCE JOURS FÉRIÉS

Article 4.1 - Congés payés

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.1.1 - Congés payés d'ancienneté

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

- 2 jours ouvrables pour les Cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics ;

- 3 jours ouvrables pour les Cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

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

Article 4.1.2 - Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30% de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux Cadres après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

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

Article 4.1.3 - Dates de départ en congé

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

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

En tout état de cause, les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au Cadre intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le Cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 4.1 de la présente Convention, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés au titre du fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

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

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

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

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

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

Article 4.2 - Autorisations d'absence

Le Cadre bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- Mariage..... 4 jours
- Pacs..... 4 jours
- Mariage d'un de ses enfants..... 1 jour
- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé..... 3 jours
- Obsèques d'un de ses enfants..... 3 jours
- Obsèques de son père, de sa mère..... 3 jours
- Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants..... 1 jour
- Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption..... 3 jours

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

Article 4.3 - Jours fériés

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

TITRE V PROTECTION SOCIALE

Article 5.1 - Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les Cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle² instituée à cet effet.

Article 5.2 - Régime de prévoyance

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

Le régime de prévoyance garantit au personnel Cadre les prestations de base définies, rappelées en annexe VII, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics — catégorie Cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3 - Subrogation

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

Si les conditions réglementaires ne sont pas réunies, l'employeur remet pour signature au Cadre un formulaire de subrogation.

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

Article 5.4 - Prestations maladie

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

² - à la Caisse de Retraite du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP RETRAITE) ;
- à la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Graphiques (CNRBTPIG).

- a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout Cadre sans condition d'ancienneté ;
- b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout Cadre justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics,

les prestations suivantes seront dues :

- 1) Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur versera au Cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 5.3 ;
- 2) A partir du 91^{ème} jour, le Cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des Cadres, telles que définies à l'article 5.2.
Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

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

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

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

Article 5.5 - Disponibilité

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, le Cadre dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans rémunération et sur production d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximum d'une année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après une année de mise en disponibilité, le Cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de licenciement 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, un licenciement pour fin de chantier ou un licenciement pour motif 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

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100% des appointements mensuels des intéressées, dans les conditions 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

Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut 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 PACS ou vivant maritalement avec elle qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant 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

Les Cadres qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels, sont 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 sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer au Cadre des repas et une chambre 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 fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et le Cadre, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

Article 6.1.2 - Déplacement continu

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 forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

Article 6.1.3 - Voyages de détente hebdomadaires

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, les Cadres éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur 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 regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

Article 6.1.4 - Paiement des frais de déplacement

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

Article 6.1.5 - Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un Cadre en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, 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 situé en France métropolitaine sont à la charge de l'entreprise.

Article 6.1.6 - Moyens de transport, assurance

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort 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 assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Article 6.1.7 - Changement de résidence

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par le Cadre, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont 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 prolongeant ce délai en cas de nécessité, le Cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite d'1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le Cadre à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

Article 6.1.8 - Retour à la résidence initiale

Tout Cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence, bénéficie du remboursement des frais directement 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 changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

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

CHAPITRE VI.2

Déplacements dans les Départements et régions d'Outre-Mer et les Collectivités d'Outre-Mer et hors de France

Article 6.2.1 - Champ d'application

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

Il en est de même pour les Cadres mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier 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

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 collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Section 1 - Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 6.2.3 - Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la Convention Collective des Travaux Publics restent applicables.

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

Cette lettre que le Cadre devra signer avant son départ 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 rapatriement ;
- 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

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

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition du Cadre pendant un délai suffisant une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le Cadre est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit comporter les points suivants :

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

En aucun cas les stipulations contenues 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 sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 1 an, sauf accord du Cadre.

Article 6.2.5 - Assistance au Cadre et à sa famille

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 cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, les indemnités susceptibles d'être dues au Cadre à cette occasion sont calculées, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, sur le montant de la rémunération effective du Cadre base France métropolitaine.

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

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

Article 6.2.7 - Retour en métropole

A son retour en métropole, le Cadre sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

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

Article 6.2.8 - Détachement dans une autre entreprise

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

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

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

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

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

TITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7.1 - Durée du préavis en dehors de la période d'essai

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

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

Article 7.2 - Indemnité de préavis

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

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

Article 7.3 - Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

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

Licenciement

Article 7.4 - Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

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

En cas de licenciement d'un Cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.5 - Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du Cadre telle que définie à l'article 7.11, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 6/10^{ème} de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

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

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle du Cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale du Cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements 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

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

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les Cadres pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

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

Sous réserve d'une indemnité légale plus favorable, les Cadres mis à la retraite ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser 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^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 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 notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Article 7.8 - Durée du préavis

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

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée au Cadre par lettre recommandée avec accusé 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

Le Cadre ayant atteint l'âge fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite perçoit l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la 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^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

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

Article 7.10 - Préavis

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 continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois si le Cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Le Cadre notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé 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

On entend par ancienneté du Cadre le temps pendant lequel le Cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise 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 imputable (départ à la retraite ou démission) et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également prises en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
 - périodes militaires obligatoires ;
 - maladies, accidents ou maternités ;
 - congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties ;
 - et plus généralement, toutes les périodes dont le code du travail prévoit qu'elles doivent être prises en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul des droits.

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

Si un Cadre passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que le Cadre reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 7.12 - Engagements successifs

Le Cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.11, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou en cas de mise à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 7.13 - Déclassement

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

TITRE VIII AUTRES DISPOSITIONS

Article 8.1 - Brevets d'invention

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

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

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

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

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale du Cadre dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. Le Cadre ou, le cas échéant, ses ayants droit est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 8.2 - Obligations militaires

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

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

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les Cadres seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 - Procédure de conciliation

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

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

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

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

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

Article 9.2 - Durée, révision et dénonciation

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

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

La Convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente Convention Collective Nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés des Travaux Publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

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

Article 9.3 - Abrogation

A la date de son entrée en vigueur, la présente Convention Collective Nationale abroge et se substitue en ce qui concerne les Cadres, aux dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés, et dans toutes leurs dispositions à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004, à l'exception de ses annexes et avenants.

Article 9.4 - Adhésion

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

Article 9.5 - Dépôt

Le texte de la présente Convention sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 et D.2231-3 du code du travail.

Article 9.6 - Force obligatoire de la présente Convention

Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre III-1 à compter du 1^{er} février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre III-2), IV, V, VI (chapitre VI-1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente Convention Collective, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 20 novembre 2015
En 14 exemplaires

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction- Bois- Ameublement (FNSCBA-CGT),

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO).



Liste des Annexes

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS

DU 20 NOVEMBRE 2015

Annexe I

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

Annexe II

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

Annexe III

Avenant n°2 du 28 janvier 1981 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Annexe IV

Avenant n°3 du 7 juillet 1993 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Annexe V

Classification des Cadres des Travaux Publics

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

Annexe VII

Prestations applicables au 1^{er} janvier 2004

Annexe I

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

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

CNPBTP, CBTP, CNRO, CNPO, Gestion BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP,

contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour elles de leur participation à la gestion de ces Organismes.

Chaque Organisation percevra annuellement une somme forfaitaire et globale de 200 000 francs.

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

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

La somme revenant à chaque Organisation (200 000 francs) variera chaque année dans la même proportion que l'indice général des taux de salaire horaire constaté par le Ministère du Travail au 1^{er} octobre de l'année précédente, la base étant celui d'octobre 1972 (397,9).

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

Les administrateurs et les membres des Commissions ou Comités statutaires de chaque Organisation percevront, pour l'assistance aux réunions, une vacation forfaitaire de 150 francs par jour au maximum, cette vacation se substituant à celles actuellement en vigueur.

Les pertes réelles de salaire et les frais de déplacement réellement exposés seront en outre remboursés aux intéressés selon des modalités qui devront être harmonisées ; à cet effet, les Directeurs des Organismes se concerteront entre eux pour faire des propositions aux Organisations signataires.

Les Organisations soussignées s'engagent à donner mandat à leurs représentants aux Conseils d'Administration des Organismes précités pour que chacun d'eux prenne les mesures nécessaires à l'application effective et conforme des présentes dispositions qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1973.

Le premier versement aux Organisations sera effectué en octobre 1973. Il s'élèvera exceptionnellement à 100 000 francs par Organisation.

Fait à Paris, en 12 exemplaires, le 13 juin 1973

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment et des Branches Professionnelles Annexes (CAPEB),

La Fédération Nationale du Bâtiment (FNB),

La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes (FNSCOP),

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération Force Ouvrière Bâtiment – Travaux Publics et Industries Annexes (FO),

La Fédération Française des Syndicats Chrétiens des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFTC),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics et des Matériaux de Construction (CGT),

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CGC).



Annexe II

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

Article 1^{er}

Le 7^{ème} alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« Chaque Organisation d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des Conseils, Commissions ou Comités statutaires des Organismes paritaires, une vacation forfaitaire de 150 francs par jour au maximum. Cette vacation se substituera à celles actuellement en vigueur et sera versée par les Organismes paritaires aux Organisations nationales dont relèvent les administrateurs intéressés ».

Article 2

En application des dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 sur l'harmonisation des indemnités à verser, par les Organismes paritaires visés, à leurs administrateurs et membres de leurs Commissions ou Comités statutaires pour l'assistance aux réunions, les Organisations d'employeurs et de salariés soussignées ont établi les règles figurant au document ci-annexé.

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

Leur mise en application devra se faire dans le courant de l'année 1974, à la diligence des Conseils d'Administration de chaque Organisme.

Fait à Paris, en 12 exemplaires, le 17 juin 1974

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment et des Branches Professionnelles Annexes (CAPEB),

La Fédération Nationale du Bâtiment (FNB),

La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes (FNSCOP),

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération Force Ouvrière Bâtiment – Travaux Publics et Industries Annexes (FO),

La Fédération Française des Syndicats Chrétiens des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFTC),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics et des Matériaux de Construction (CGT),

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CGC).



Annexe à l'avenant du 17 juin 1974 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

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

2. Découcher régime forfaitaire

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

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

3. Repas

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

Ce forfait variera également en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix des repas dans les restaurants publié annuellement par l'INSEE, la base étant celui de 1972 (115,7).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une Organisation syndicale de salariés

- Maintien des salaires par les entreprises.
- Remboursement par les Organismes paritaires, à la demande des entreprises, des salaires et charges sur salaires correspondant aux absences entraînées par les réunions statutaires.

2. Tous autres administrateurs en activité

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

Ces sommes seront versées par les Organismes paritaires aux Organisations nationales d'employeurs ou de salariés dont relèvent les administrateurs intéressés.

Annexe III

Avenant n° 2 du 28 janvier 1981 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Cet avenant abroge et remplace celui du 17 juin 1974 (ainsi que son annexe).

Article 1er

Le 4^{ème} alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« Dans le courant du mois de mars Gestion BTP effectuera le calcul des sommes dues et à percevoir et en informera les Organismes et Organisations intéressées. A la fin du même mois, chaque Organisme versera directement à chaque Organisation sa part contributive ».

Article 2

Le 5^{ème} alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« La somme revenant à chaque Organisation variera chaque année dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE au cours du 3^{ème} trimestre de l'année précédente ».

Article 3

Le 6^{ème} alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« La répartition de la charge totale entre les Organismes sera simultanément revue chaque année à la diligence de Gestion BTP, en fonction de la part de chacun d'eux dans la masse totale des salaires (charges sociales exclues) versés à leur personnel au cours de l'exercice écoulé ».

Article 4

Le 7^{ème} alinéa du protocole d'accord du 13 juin 1973 est abrogé et remplacé par le suivant :

« Chaque Organisation d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des Conseils, Commissions ou Comités statutaires des Organismes paritaires, une vacation forfaitaire de 230 francs par jour au maximum. Cette vacation se substituera à celle actuellement en vigueur et sera versée par les Organismes paritaires aux Organisations nationales dont relèvent les administrateurs intéressés. Elle variera tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice du 3^{ème} trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1982 à partir de la comparaison des indices du 3^{ème} trimestre 1980 et du 3^{ème} trimestre 1981. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé ».

Article 5

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

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

Elles seront applicables, à la diligence des Conseils d'Administration de chaque Organisme, pour l'assistance aux réunions tenues à compter du 1^{er} janvier 1981.

Article 6

Les signataires conviennent de suspendre l'application de la clause de réévaluation dès que l'activité de la Profession aura chuté de 10 %.

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

Dans cette éventualité, le présent avenant continuera de s'appliquer pour l'année en cours à charge pour les signataires de se rencontrer afin de déterminer de nouvelles dispositions quant à l'application du Protocole d'Accord pour l'année suivante.

Fait à Paris, le 28 janvier 1981 en 12 exemplaires

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment et des Branches Professionnelles Annexes (CAPEB),

La Fédération Nationale du Bâtiment (FNB),

La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes (FNSCOP),

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération Française des Syndicats Chrétiens des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFTC),

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CGC),

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (CGT),

La Fédération Générale Force-Ouvrière Bâtiment-Bois, Papier-Carton, Céramique (FO).

Annexe

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

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

2. Découcher régime forfaitaire

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

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

3. Repas

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

Ce forfait variera également en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix des repas dans les restaurants, publié annuellement par l'INSEE, la base étant celui de 1972 (115,7).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

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

- Maintien des salaires par les entreprises.
- Remboursement par les organismes paritaires, à la demande des entreprises, des salaires et charges sur salaires correspondant aux absences entraînées par les réunions statutaires.

2. Tous autres administrateurs en activité

- Pour la participation à une réunion statutaire d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 150 F.
- Pour la participation à une réunion statutaire d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 230 F.

Ces sommes seront versées par les organismes paritaires aux organisations nationales d'employeurs ou de salariés dont relèvent les administrateurs intéressés. Elles varieront tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice au 3^{ème} trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1982 à partir de la comparaison des indices du 3^{ème} trimestre 1980 et du 3^{ème} trimestre 1981. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Annexe IV

Avenant n° 3 du 7 juillet 1993 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Le présent avenant modifie le protocole d'accord du 13 juin 1973 dont le nouveau texte devient :

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

CNPBTP, CNRBTP, CBTP, CBTP-R, CNRO, CNPO, Gestion BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP, AREF-BTP, FAF-SAB,

contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour elles de leur participation à la gestion de ces Organismes et, de ce fait, au développement de la politique contractuelle dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics.

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

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

	en 1994 : 0,065 %
	en 1995 : 0,075 %
	en 1996 : 0,100 %
et à compter	de 1997 : 0,120 %

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

Dans le courant du mois d'avril, Gestion BTP effectuera le calcul des sommes dues et à percevoir et en informera les Organismes et Organisations intéressés. A la fin du même mois, chaque Organisme versera directement à chaque Organisation sa part contributive.

La répartition de la charge totale entre les Organismes sera simultanément revue chaque année à la diligence de Gestion BTP selon les règles indiquées ci-dessus.

Chaque Organisation d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des Conseils, Commissions ou Comités statutaires des Organismes paritaires, une vacation forfaitaire de 386 F, au 1^{er} juillet 1993, par jour au maximum. Cette vacation sera versée par les Organismes paritaires aux Organisations nationales dont relèvent les administrateurs intéressés.

Elle variera tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice du 3^{ème} trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la comparaison des indices du 3^{ème} trimestre 1992 et du 3^{ème} trimestre 1993. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Les pertes réelles de salaire et les frais de déplacement réellement exposés seront en outre remboursés aux intéressés selon les règles figurant au document ci-annexé.

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

Elles seront applicables, à la diligence des Conseils d'Administration de chaque Organisme, pour l'assistance aux réunions tenues à compter du 1^{er} janvier 1994.

Les signataires conviennent de suspendre l'application des clauses de réévaluation des vacations forfaitaires, des pertes de revenu d'activité et des remboursements de frais de déplacement dès que l'activité de la Profession aura chuté de 10 %.

Cette activité sera calculée à partir des indices INSEE d'activité « Bâtiment » et « Travaux Publics », l'indice « Bâtiment tout corps d'état » étant retenu pour 3/4 de sa valeur et l'indice « Travaux Publics » pour 1/4. Les indices de référence retenus sont la moyenne des indices des 12 derniers mois actuellement connus.

Dans cette éventualité, le présent avenant continuera de s'appliquer pour l'année en cours à charge pour les signataires de se rencontrer afin de déterminer de nouvelles dispositions quant à l'application du Protocole d'Accord pour l'année suivante.

Les Organisations soussignées s'engagent à donner mandat à leurs représentants aux Conseils d'Administration des Organismes précités pour que chacun d'eux prenne les mesures nécessaires à l'application effective et conforme des présentes dispositions qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 1994.

Fait à Paris, en 14 exemplaires, le 7 juillet 1993

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB),

La Fédération Nationale du Bâtiment (FNB),

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CGC),

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (CGT),

La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (CGT - FO).



Annexe

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement

- Pour les transports collectifs, y compris éventuellement le wagon-restaurant : régime des frais réels justifiés par l'intéressé.
- Pour l'utilisation d'une voiture personnelle : indemnité kilométrique égale au prix de revient indiqué chaque année, pour l'année précédente, par l'Administration fiscale pour une voiture à Paris d'une puissance de 7 CV, parcourant annuellement 10 000 km et revendue après 5 ans, soit pour 1993 : 2,20 F (prix de revient 1992).

2. Découcher régime forfaitaire

- 383 F en 1993 pour une nuit d'hôtel à Paris ou dans une métropole régionale.
- 221 F en 1993 dans une autre ville.

Ces valeurs forfaitaires varient chaque année en fonction de l'évolution de l'indice moyen annuel des prix à la consommation pour la location de chambres d'hôtel, publié par l'INSEE, la base étant celui de 1992 (112,2).

3. Repas

Régime forfaitaire de 169 F par repas pour l'année 1993 (pour un repas pris au wagon-restaurant, voir ci-dessus paragraphe 1°).

Ce forfait varie chaque année en fonction de l'évolution de l'indice moyen annuel des prix à la consommation pour les restaurants et cafés, publié par l'INSEE, la base étant celui de 1992 (109,3).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une Organisation syndicale de salariés

- Maintien des salaires par les entreprises.
- Remboursement par les Organismes paritaires, à la demande des entreprises, des salaires et charges sur salaires correspondant aux absences entraînées par les réunions statutaires.

2. Tous autres administrateurs en activité

- Pour la participation à une réunion statutaire d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 francs en 1993.
- Pour la participation à une réunion statutaire d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 386 francs en 1993.

Ces sommes seront versées par les Organismes paritaires aux Organisations nationales d'employeurs ou de salariés dont relèvent les administrateurs intéressés. Elles varieront tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice du 3^{ème} trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la comparaison des indices du 3^{ème} trimestre 1992 et du 3^{ème} trimestre 1993. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Annexe V

Classification des Cadres des Travaux Publics

PRÉAMBULE

Les objectifs poursuivis

Dans le cadre de la modernisation des Conventions Collectives et afin de revaloriser l'image des Professions des Travaux Publics, les parties signataires du présent accord ont adopté une nouvelle classification des Cadres plus adaptée à la réalité des métiers et ont défini les barèmes des minima des Cadres des Travaux Publics y afférents.

La nouvelle grille de classifications concerne les Cadres des entreprises de Travaux Publics.

Elle répond aux 3 objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés ;
- revaloriser les métiers des Travaux Publics en tenant compte de leur technicité toujours croissante et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte des Travaux Publics, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein des Professions des Travaux Publics tout entières.

Animées par cette même volonté, les parties signataires ont souhaité procéder à la modernisation des barèmes des minima des Cadres qui se concrétise notamment par :

- la revalorisation des barèmes ;
- l'annualisation des minima ;
- l'indépendance des niveaux.

Les principes fondamentaux de la nouvelle classification

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des Travaux Publics nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant 4 critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers des Travaux Publics dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont :

- le contenu de l'activité - la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- les compétences acquises par expérience ou formation.

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels les Professions des Travaux Publics doivent répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises des Travaux Publics de dynamiser et de gérer les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux aspirations et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en respectant les démarches Compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans les Travaux Publics, la grille de classement des Cadres a été élaborée à partir de critères classants communs à l'ensemble des salariés des Travaux Publics (Ouvriers, ETAM, Cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés des Travaux Publics, les emplois des Cadres sont classés en 4 niveaux regroupant 8 positions. Ces positions sont associées deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

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

Dans le même esprit, il a également été tenu compte de la technicité croissante des métiers des Travaux Publics et des exigences toujours plus fortes des clients qui conduisent à valoriser l'expertise et la compétence professionnelles.

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant l'existence d'une double voie :

- celle où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau, qui nécessite la possession incontestée de connaissances de nature technique et de l'ensemble des savoirs résultant de l'expérience ;
- celle où prédomine le management des hommes qui implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le Cadre doit former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension Prévention Sécurité.

La même volonté a conduit les parties signataires à prévoir un entretien individuel au moins biennal entre chaque salarié à sa demande et la hiérarchie ou à l'initiative de l'employeur, entretien destiné à déterminer, compte tenu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de la classification des Cadres. Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre, notamment par le recours 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 service que requiert la satisfaction constante des clients de l'entreprise et favoriser leur parcours professionnel.

Le succès de la mise en œuvre de la nouvelle classification des Cadres des Travaux Publics implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre l'ancienne et la nouvelle grille de classifications.

Ce classement résulte donc du rapprochement entre les fonctions effectivement exercées dans l'entreprise et les définitions générales des emplois résultant des tableaux ci-après.

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation 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 classifications des emplois et des barèmes de minima des Cadres des Travaux Publics, les parties signataires s'accordent pour poursuivre leurs rencontres en vue de l'actualisation de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics.

Article 1 : Définitions des emplois

La grille de classification des emplois des Cadres des Travaux Publics comprend 4 niveaux regroupant 8 positions de classement. Ces niveaux sont définis par 4 critères d'égale importance qui s'ajoutent les uns aux autres et qui sont :

- le contenu de l'activité - la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- les compétences acquises par formation ou expérience.

Les définitions des emplois correspondant à chacune des 8 positions de classement figurent dans le tableau joint en annexe 1.

Ne relèvent pas de la présente classification :

- les VRP au sens de l'article L. 751-1 du code du travail ;
- les Cadres qui exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale.

Article 2 : Prise en compte des diplômes

Dès lors qu'ils mettent en œuvre effectivement le diplôme correspondant à leur emploi, les Cadres débutant dans la Profession, titulaires d'un diplôme de l'enseignement général et professionnel visé ci-dessous sont classés au sein du niveau A qui constitue un niveau spécifique d'entrée, dans les positions Cadres A1 ou Cadres A2 conformément au tableau ci-après :

NIVEAU SPÉCIFIQUE D'ENTRÉE : Niveau A	DIPLOMES
Position Cadres A1	Ingénieurs Ingénieurs-maîtres Maîtrise
Position Cadres A2	Grandes écoles DESS-DEA...

Les Cadres accèdent au classement dans une des positions supérieures quand leurs fonctions le justifient. Ils peuvent occuper un emploi correspondant aux positions Cadres A1 ou Cadres A2 de la présente classification pendant une période d'au maximum 3 ans.

Article 3 : Evolution de carrière

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

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

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

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

Article 4 : Barèmes des minima des Cadres

Article 4.1.

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

Article 4.2.

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

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

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

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

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

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

En sont exclus les éléments suivants :

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

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistant.

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

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

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

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

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis (2).

Le minimum annuel fait également l'objet du calcul prorata temporis pour les Cadres employés à temps partiel en fonction de la durée du travail convenue.

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

Article 4.3

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

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

A1 : 20 800 € A2 : 23 000 €

B1 : 26 300 € B2 : 28 500 €

B3 : 30 800 € B4 : 33 500 €

C1 : 36 500 € C2 : 42 800 €

Article 5 : Mise en œuvre dans l'entreprise

Alinéa 5-1 - Pour la mise en œuvre de la nouvelle classification, il n'existe aucune correspondance entre :

- la classification des Cadres constituant la Convention Collective du 30 avril 1951 concernant les appointements minima des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- et la nouvelle grille de classement des emplois.

Le classement dans la nouvelle grille de classification s'opérera en confrontant les fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales des niveaux et positions.

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

Alinéa 5-2 - Dans le cas d'un Cadre qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

Alinéa 5-3 - La mise en œuvre initiale des nouvelles classifications donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

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

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

Alinéa 5-4 - L'employeur confirmera par écrit à chaque Cadre son nouveau classement au sein de la présente classification, au moins un mois avant son entrée en vigueur.

Ce classement ne peut entraîner aucune diminution du salaire de l'intéressé.

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

Alinéa 5-5 - Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée à l'article L. 132-27 du code du travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise tient compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

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

Alinéa 5-6 - Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir en commun un guide d'utilisation qui constitue un commentaire de la présente classification (annexe 2) et qui traite aussi de la nouvelle classification des ETAM.

Annexe 1

CADRES				NIVEAUX et POSITIONS				Définitions des emplois			
CRITERES	Cadres A 1	Cadres A 2	Cadres B 1	Cadres B 2 *	Cadres B3	Cadres B4	Cadres C 1 *	Cadres C 2	Cadres D		
CONTENU DE L'ACTIVITE RESPONSABILITE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL	Exerce une fonction technique, administrative ou commerciale S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes simples	Répond aux mêmes conditions qu'en position Cadres A1 et en plus : Résout des problèmes courants	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études ou Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes Assure la transmission de ses connaissances	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études ou Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge dans un cadre global des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs	Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Peut définir des solutions globales Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs	Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de management des salariés placés sous son autorité Dirige et prend en charge 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 large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception 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 mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Etablit des solutions originales et novatrices			
	AUTONOMIE INITIATIVE ADAPTATION CAPACITE A RECEVOIR DELEGATION	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou confirme son adaptation A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Agit dans le cadre de directives générales S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie Assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus et les décisions adaptées en découlant Gère l'organisation de son travail A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et des objectifs Prend les décisions découlant de ses missions Gère l'organisation de son travail Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activité	Contribue à la définition de ses objectifs A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante	Propose ses objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en oeuvre des politiques de l'entreprise	Position supérieure non définie	
TECHNICITE EXPERTISE	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises	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	Possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : Actualise ses propres connaissances**	Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions Actualise et développe ses connaissances**	Répond aux conditions du niveau Cadres B3 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs**	Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire**	Répond aux mêmes conditions qu'en position C1 et en plus : Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention**			
COMPETENCES ACQUISES PAR EXPERIENCE OU FORMATION	Débutants titulaires d'un diplôme d'ingénieurs, ingénieurs - maîtres, maîtrise	Débutants diplômés des Grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DES, DEA...	Expérience acquise en niveaux G - ETAM ou H - ETAM ou Cadres A et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en Cadres 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 particulier dans les entreprises à structure simple

** Notamment, par le recours à la formation professionnelle continue.

Annexe 2

Classifications ETAM – Cadres – Guide de présentation

Présentation générale

Les classifications des ETAM et des Cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- revaloriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et 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 probables (car on écrit pour longtemps 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 projets de classifications mettent en œuvre divers moyens.

Les critères classants

Ces critères repris des classifications Ouvriers sont désormais communs aux 3 catégories de personnel : Ouvriers, ETAM, Cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans l'actuelle classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications dans la durée.

Ces critères qui ne comportent 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 compétences ?

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

Par exemple :

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

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

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

- Autre exemple : Dans le critère Autonomie - Initiative - Adaptation - Capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter 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 classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des deux grilles de classifications.

Le nombre de positions et de niveaux de classement

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

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

Dans la grille Cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

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

Les niveaux et positions de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les Cadres.

La reconnaissance de deux types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille Cadres dans laquelle existent :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

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

L'accueil des jeunes diplômés

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

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

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

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

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

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

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

La position Cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...

Les Cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Passé ce délai, le jeune Cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institution pour les ETAM et les Cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille Cadres.

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

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

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

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

Présentation de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

- 4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;
- 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

Les employés

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

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

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

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

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

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

- Au **niveau C**, la nature des travaux se diversifie. A 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 part d'initiative visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

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

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

- Le **niveau D** est le niveau de confirmation 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 courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

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

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

Les techniciens et agents de maîtrise

A partir du niveau E, la classification des ETAM 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 « commandement ».

Les fonctions de techniciens s'inscrivent dans de grands domaines techniques exécution, contrôle, organisation, études...

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

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

Le salarié de niveau E doit savoir prendre une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de communication envers les interlocuteurs externes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

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

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des Ouvriers du Bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des Ouvriers de Travaux Publics. Le niveau E 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 : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale....

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

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

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part 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 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 confirmation du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations encore ponctuelles mais dans lesquelles il sait faire passer l'information.

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

Les fonctions de niveau F supposent des connaissances 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 identique 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 contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

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

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

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

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

L'ETAM de position G peut être promu Cadre B1 sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

- **Le niveau H** est le niveau de confirmation des salariés de niveau G. C'est un niveau nouvellement créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

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

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

Il assure une communication « montante et descendante » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante 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 classement regroupant 8 positions :

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

Dans la grille Cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Les Cadres débutants

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

- La position **Cadres A1** est celle où le Cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise,

s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

A cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur, Ingénieur-maître, Maîtrise, le Cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

- La position **Cadres A2** est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômé des Grandes écoles, ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA... Elle peut être aussi la position de confirmation du Cadre A1.

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

La notion de communication apparaît à ce niveau puisque ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

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

- **Les cadres débutants** ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Passé ce délai, le jeune Cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

Les Cadres

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

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

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

- Le **Cadre B1** soit exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète qu'à la position Cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position Cadres B1 accueille également les ETAM promus Cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Dans le même esprit que pour les agents de maîtrise, ses fonctions de manager nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.

Le Cadre B1 agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions. Il est réactif et s'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction.

Sa créativité est reconnue mais se limite à apporter des solutions dans ses fonctions courantes.

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

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

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

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

Ainsi, dans une logique de « tuilage », les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus Cadres B1 sans avoir à valider leur expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le Cadre A1 peut être directement classé en position Cadre B1 sans avoir à être au préalable classé à la position Cadres A2.

- La position **Cadres B2** est le niveau de confirmation du Cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

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

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position Cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position Cadres B1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

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

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

- A partir de la **position B3**, le Cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

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

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

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

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs.

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

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

Sa délégation identique à celle du Cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activités.

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

A partir de la position Cadres B3, (...) l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

- La position **Cadres B4** est le niveau de confirmation de la position B3 : le Cadre B4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du Cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

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

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

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

Son expertise est plus complète encore qu'à la position Cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres ayant une expérience confirmée.

- Le **Cadre C1** assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il veille à l'évolution (et plus seulement à la formation) de ses collaborateurs. Son approche concerne leurs parcours professionnels dans leur ensemble.

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.

Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience et il enrichit toujours sa fonction par de nouveaux savoir-faire.

La position de Cadres C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

- La position **Cadres C2** permet l'évolution et la confirmation des Cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C1). Il établit des solutions originales et novatrices.

Le Cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position Cadres C1.

Cette position concerne les Cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

- La position **Cadres D** est celle des Cadres dont les missions ne sont 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

Entre :

- La Fédération Française du Bâtiment (FFB)
- La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)
- La Fédération Nationale de l'Équipement Électrique (FNEE)
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP)

d'une part,

Et :

- La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFE-CGC)
- La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (CGT-FO)

d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après plusieurs années d'une crise ayant durement frappé la profession et entraîné la disparition de plusieurs dizaines de milliers d'emplois, les entreprises et les salariés du BTP mesurent, mieux que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une croissance et une activité insuffisantes.

Si certains secteurs connaissent aujourd'hui une meilleure conjoncture, plusieurs autres sont toujours en difficulté et appréhendent l'avenir avec beaucoup d'incertitude.

Le ralentissement des pertes d'emplois au plan global du BTP est incontestablement un fait positif qui traduit cette amélioration partielle de la situation économique de la profession mais il ne s'agit pas encore de création nette d'emplois dans la mesure où ce redressement reste à confirmer et à se généraliser à toutes les composantes du BTP.

Ils constatent que, indépendamment du niveau de l'activité, les fluctuations incessantes de celle-ci résultant tant du cycle des saisons et des contraintes spécifiques des chantiers, que des fortes et nouvelles exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, notamment dans les activités de maintenance-exploitation et de services, obligent à une adaptation constante de l'organisation de l'entreprise.

C'est dans cet environnement que se pose aujourd'hui la question de la réduction de la durée du travail dans le BTP.

Soucieux de ne pas compromettre le mouvement de reprise qui paraît se dessiner, les signataires du présent accord considèrent que la réduction de la durée du travail est possible dès lors qu'elle s'inscrit dans un processus 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 travail ramenée à 35 heures, à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés, le présent accord tient compte du fait qu'un certain nombre de salariés aspirent à travailler moins ou autrement.

En rendant possible l'aménagement de la durée du travail sur l'année, le présent accord prend en compte la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre plus vite et mieux à davantage de clients, sans que soit remis en cause le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par suite d'intempéries, régime auquel le BTP demeure très attaché.

Ce faisant, il incite fortement à un moindre recours au travail temporaire, conformément à la volonté clairement exprimée des signataires de limiter la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi permanent dans les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, pierre angulaire de leur survie et de leur développement, donc du maintien et de la création d'emplois, implique également qu'elles soient en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dans le contexte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord entend-il tout mettre en œuvre pour qu'une organisation plus rationnelle du travail apporte, tout à la fois, des éléments de performance accrus et des facultés, élargies, pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, pour l'encadrement, les parties signataires affirmant leur volonté de mettre en œuvre des dispositions adaptées pour que ce personnel bénéficie aussi d'une réduction réelle de son temps de travail. En introduisant des innovations en matière de rémunérations forfaitaires, elles souhaitent également que les pouvoirs publics entérinent, au plus tôt, des dispositions qui prennent acte des profondes mutations qui transforment l'exercice des responsabilités des cadres et agents de maîtrise.

Le développement du compte épargne-temps favorisé par l'accord est une des traductions concrètes des nouveaux modes de gestion du temps de travail et de sa réduction.

L'emploi des jeunes et la situation des salariés les plus âgés sont également des préoccupations prioritairement majeures.

En ce qui concerne les jeunes, un accord conclu simultanément à celui-ci se fixe comme objectif d'amplifier les efforts déjà réalisés dans le BTP en renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de formation et d'accès à l'emploi, en promouvant la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des mesures de fidélisation des jeunes salariés qualifiés, en mobilisant les financements professionnels et publics.

En ce qui concerne les salariés âgés, les signataires du présent accord conviennent de demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dans celle plus globale relative à la lutte contre le chômage qui constitue le plus grave défi posé aujourd'hui à notre société.

Si l'urgence à combattre ce fléau ne peut pas faire oublier que l'amélioration de l'emploi :

- dépend d'abord et essentiellement du niveau général de l'activité économique, c'est-à-dire de la croissance et de son maintien ;
- et qu'elle résulte concrètement de la décision de chaque entreprise, au regard de ses besoins et de ses possibilités,

les signataires du présent accord sont convaincus que la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail plus souples combinées à la réduction du temps de travail et préservant la compétitivité des entreprises ne pourra avoir que des effets positifs sur la situation de l'emploi.

Les parties signataires considèrent, enfin, que la décision d'entrer dans le dispositif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières (volet offensif et volet défensif) en contrepartie d'une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail implique une réflexion particulière et approfondie au niveau de l'entreprise qui ne peut être menée et conclue que dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique répondant aux conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les dispositions de cette loi feront l'objet, de la part des Fédérations d'employeurs, de larges initiatives d'information.

CHAMP D'APPLICATION

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

Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la Convention Collective Nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (1) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la Convention Collective Nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette Convention Collective.

Pour les Travaux Publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992.

Titre 1 : Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Cette modulation est assortie, pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant pas excéder 1 645 heures (équivalent à 47 semaines x 35 heures) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées au 1^{er} alinéa, du titre II du présent accord.

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une 6^{ème} semaine de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux.

2. Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

3. Mise en œuvre

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

(1) *Articles 1 à 5.*

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 de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national, 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 existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation a pour objet d'informer les représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à ce mode d'organisation du travail et de recueillir leur avis motivé sur le principe de sa mise en œuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur communique aux représentants du personnel les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

4. Programmation indicative

La modulation est établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

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

5. Limites de la modulation et répartition des horaires

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

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

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

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

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

7. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

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

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

8. Rémunération mensuelle

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

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

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

9. Prime de vacances

Le minimum de 1 675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 des Conventions Collectives Nationales du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment, est abaissé à 1 503 heures.

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

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

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

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

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

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

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

12. Chômage partiel

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

13. Sont annulées les dispositions suivantes :

- Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment Article III.26 ;
- Convention Collective des ETAM du Bâtiment Article 30.e ;
- Convention Collective des Ouvriers des Travaux Publics Article 3.24 ;
- Convention Collective des ETAM des Travaux Publics Article 30.L ;
- Accords du 25 février 1982 du Bâtiment et des Travaux Publics Article 21.

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

Titre 2 :

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

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 1 du présent accord.

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

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

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

Sont annulées les dispositions suivantes :

- Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment Article III.13 ;
- Convention Collective des ETAM du Bâtiment Article 29.B ;
- Convention Collective des Ouvriers des Travaux Publics Article 3.5 ;
- Convention Collective des ETAM des Travaux Publics Article 29.D ;
- Accords du 25 février 1982 du Bâtiment et des Travaux Publics Article 10.

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

Titre 3 : Dispositions relatives à l'encadrement

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

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

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

Considérant les possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes, qui font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle ;

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



Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels 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 mi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures,

les signataires, souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après :

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

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

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

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

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

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

Les personnels 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 ETAM ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique, peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la Convention Collective du 30 avril 1951 concernant les IAC du BTP ou les salariés ETAM classés au moins en position VI en application de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965 ou de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958.

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

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

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;
- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ;
- ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

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

3. Les IAC et les ETAM qui ne relèveront pas des dispositions des points 1 ou 2 ci-dessus conservent le bénéfice des dispositions des Conventions Collectives Nationales des IAC des Travaux Publics du 31 août 1955 et des IAC du Bâtiment du 23 juillet 1956 ainsi que les ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965 et des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dispositions du présent accord.

Titre 4 : Compte épargne-temps

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

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

1. Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements 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 existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

2. Ouverture et tenue du compte

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

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

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter 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 demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

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

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

3. Alimentation du compte

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

a) Report du droit à repos :

- Report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés.
Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales.
- Jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail.
- Repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.
- Repos compensateurs conventionnels.
- Autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité.
- Primes d'intéressement.
- Autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

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

4. Utilisation du compte épargne-temps

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

a) Congés légaux

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

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

b) Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins deux mois.

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

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée.

c) Congés de fin de carrière

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

5. Situation 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) Statut du salarié en congé

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

c) Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cessation et transmission du compte

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

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites 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 compensatrice 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 nouvel 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 rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

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

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

Titre 5 : Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

- Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

- Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants 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 seraient contraires.

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

- Durée de l'accord

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

- Bilan

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans à compter 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 observatoire national mis en place à cet effet et composé de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants employeurs, pour en tirer les conclusions et procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998 en 19 exemplaires

Annexe VII

Prestations applicables au 1^{er} janvier 2004

Les prestations applicables au 1^{er} 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.

S représente le salaire brut dans la limite de 4 plafonds de la Sécurité Sociale. Selon les garanties, il s'agit soit du salaire annuel brut de l'exercice précédent, soit du salaire brut des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

Capital décès aux ayant droits :

- 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 3 ^e enfant	60 % S
- Décès accidentel

Prestation supplémentaire	100 % S
---------------------------	---------
- Décès accident du travail ou maladie professionnelle

Prestation supplémentaire	300 % S
---------------------------	---------
- Décès simultané ou postérieur du conjoint d'un cadre décédé
(sous conditions détaillées dans le règlement de BTP-PREVOYANCE)

Prestation supplémentaire	Doublement du capital « décès toutes causes »
---------------------------	---

Rente éducation :

Par enfant à charge	7 % TA + 9 % TB
Si orphelin de père et de mère	Doublement de la rente

Rente invalidité (y compris rente S.S.) :

- Hors accident du travail et maladie professionnelle

Catégorie 1 :	60 % de l'indemnisation catégorie 2
Catégorie 2 :	Base : 65 % de S
	Majoration / enfant à charge :
	10 % de l'indemnité complétant celle de la S.S.
Catégorie 3 :	100 % de S
- Accident du travail et maladie professionnelle

Taux inv. SS < 66 %	1,5 x T x indemnisation de la catégorie 2
Taux inv. SS ≥ 66 %	100 % de S

Indemnités journalières > 90 jours (y compris indemnités de la S.S.) :

- Hors accident du travail et maladie professionnelle

Base :

65 % de S

Majoration / enfant à charge :

10 % de l'indemnité complétant celle de la S.S.

- Accident du travail et maladie professionnelle

100 % de S

Chirurgie :

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

Naissance d'un enfant :

Allocation équivalente à 3,2 % du plafond S.S.

FEDERATION NATIONALE DES TRAVAUX PUBLICS

3, rue de Berri - 75008 PARIS
www.fntp.fr - infos@fntp.fr

Edition 2016

Toute utilisation, totale ou partielle de cette publication, à des fins autres qu'un usage privé, est interdite sans l'autorisation expresse et préalable de la FNTF. Toute utilisation autorisée de cette publication devra mentionner sa source.



**Avenant n° 1 du 5 septembre 2017 à la Convention Collective Nationale
des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015**

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux
Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

d'une part,

et

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des
Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-
CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement
(FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

En accord entre les parties, les
présentes ont été reliées par le
procédé ASSEMBLACT R.C. empê-
chant toute substitution ou addi-
tion et sont seulement signées à
dernière page.

Préambule :

Conformément à leur engagement lors de la négociation des minima des Cadres pour 2017 et en application de l'article L.2241-7 du Code du travail, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation ayant pour objectifs de créer un échelon intermédiaire entre les positions A2 et B1 dans la classification des Cadres et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima Cadres pour 2018.

Une position « B » est créée afin de remplir un triple objectif : ne pas modifier le niveau A spécifique d'entrée pour les jeunes diplômés, permettre un échelon intermédiaire pour les ETAM promus Cadres et favoriser l'évolution du niveau B1.

Article 1

Dans l'annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 la référence aux diplômes est modifiée comme suit :

le terme « Maîtrise » est remplacé par « Master 1 » et les termes « DESS » et « DEA » par « Master 2 ».

Article 2

L'annexe 1 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe 1 du présent avenant.

Article 3

L'annexe 2 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe 2 du présent avenant.

Article 4

Le point de départ du niveau du minima de la position B, avant la négociation des minima Cadres pour 2018, est équidistant entre les positions A2 et B1.

Article 5

Il est prévu que les Cadres niveau A ayant une ancienneté dans la Profession¹ avant le 31 décembre 2017 :

- de 36 mois passent en position B1 ;
- entre 24 et moins de 36 mois passent en B et ne peuvent rester plus de 1 an dans cette position ;
- de moins de 24 mois se voient appliquer le régime mis en place par le présent avenant.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail.

Article 8

Le présent avenant comprenant le tableau et le guide de présentation (annexes 1 et 2) sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, en application des articles L.2231-2 et D.2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L.2261-19 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 5 septembre 2017
En 14 exemplaires

¹ On entend par « Profession » toutes les entreprises appliquant la Convention Collective Nationale des Cadres de Travaux Publics.

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

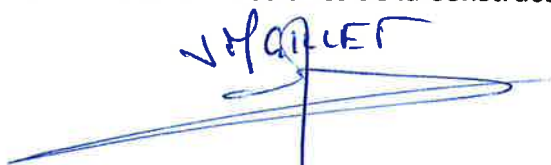


Pour la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux
Publics (Fédération SCOP BTP), section Travaux Publics



O. D. I. A. R. N.
DELEGUE GÉNÉRAL

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),



Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

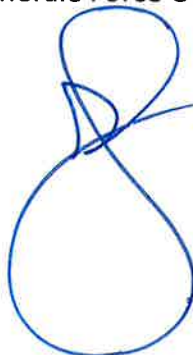


Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des
Industries du Bâtiment, Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP),



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement
(FNSCBA-CGT),

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)



NIVEAUX et POSITIONS									
CRITERES	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
CONTENU DE L'ACTIVITE RESPONSABILITE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL	Exerce une fonction technique, administrative ou commerciale S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes simples	Répond aux mêmes conditions qu'en position Cadres A1 et en plus : Résout des problèmes courants	Exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études Ou Assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes travaux ou projet que lui Prend en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes	Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes Assure la transmission de ses connaissances	Exerce avec maîtrise une fonction technique, commerciale ou d'études Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge dans un cadre global des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs	Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions de management des salariés placés sous son autorité Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Peut définir des solutions globales Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs	Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de management des salariés placés sous son autorité Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes Assure directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs	Exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Etablit des solutions originales et novatrices	Exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise Etablit des solutions originales et novatrices
	AUTONOMIE INITIATIVE ADAPTATION CAPACITE A RECEVOIR DELEGATION	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou confirme son adaptation Règle des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Agit dans le cadre de directives générales Gère l'organisation habituelle de son travail et prend des décisions courantes Assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes et externes Peut engager l'entreprise par délégation spécifique dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre de directives générales S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie Assure des relations suivies avec des interlocuteurs internes et externes Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus et les décisions adaptées en découlant Gère l'organisation de son travail A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et des objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions Gère l'organisation de son travail Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activité	Contribue à la définition de ses objectifs A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante
TECHNICITE EXPERTISE	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises Met en application les connaissances acquises	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et/ou parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	Du fait de son expérience et/ou formation, dispose des compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : Actualise ses propres connaissances**	Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions Actualise et développe ses connaissances**	Répond aux conditions du niveau Cadres B3 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs**	Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire**	Répond aux mêmes conditions qu'en position C1 et en plus : Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention**
COMPETENCES ACQUISES PAR EXPERIENCE OU FORMATION	Débuts titulaires d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur-maître, Master 1	Débuts diplômés des Grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Master 2...	Expérience confirmée acquise comme ETAM (à partir du niveau G) ou 1 ^{re} expérience acquise comme Cadres niveau A***	Expérience acquise en Cadres B et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en Cadres 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 particulier dans les entreprises à structure simple ** Notamment par le recours à la formation professionnelle continue *** La durée maximum de 3 ans en Cadre débutant s'applique au niveau de la profession et non de l'entreprise

Classifications ETAM – Cadres – Guide de présentation

Présentation générale

Les classifications des ETAM et des Cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- revaloriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et 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 probables (car on écrit pour longtemps 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 projets de classifications mettent en œuvre divers moyens.

Les critères classants

Ces critères repris des classifications Ouvriers sont désormais communs aux 3 catégories de personnel : Ouvriers, ETAM, Cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans l'actuelle classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications dans la durée.

Ces critères qui ne comportent 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 compétences ?

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

Par exemple :

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

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

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

- Autre exemple : Dans le critère Autonomie - Initiative - Adaptation - Capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter 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 classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des deux grilles de classifications.

Le nombre de positions et de niveaux de classement

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

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

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

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

Les niveaux et positions de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les Cadres.

La reconnaissance de deux types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille Cadres dans laquelle existent :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

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

L'accueil des jeunes diplômés

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

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

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

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

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

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

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

La position Cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Master 2...

Les Cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la Profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune Cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institution pour les ETAM et les Cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille Cadres.

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

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

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

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

Présentation de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

- 4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;
- 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

Les employés

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

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

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

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

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

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

- Au **niveau C**, la nature des travaux se diversifie. A 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 part d'initiative visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

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

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

- Le **niveau D** est le niveau de confirmation 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 courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

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

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

Les techniciens et agents de maîtrise

A partir du niveau E, la classification des ETAM 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 « commandement ».

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

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

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

Le salarié de niveau E doit savoir prendre une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de communication envers les interlocuteurs externes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

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

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des Ouvriers du Bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des Ouvriers de Travaux Publics. Le niveau E 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 : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale....

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

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

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part 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 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 confirmation du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations encore ponctuelles mais dans lesquelles il sait faire passer l'information.

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

Les fonctions de niveau F supposent des connaissances 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 identique 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 contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

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

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

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

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

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

- **Le niveau H** est le niveau de confirmation des salariés de niveau G. C'est un niveau nouvellement créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

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

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

Il assure une communication « montante et descendante » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante 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 classement regroupant 9 positions :

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

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

Les Cadres débutants

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

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

A 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 ainsi acquises.

- La position **Cadres A2** est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômé des Grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Master 2... Elle peut être aussi la position de confirmation du Cadre A1.

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

La notion de communication apparaît à ce niveau puisque ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

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

- **Les Cadres débutants** ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la Profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune Cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

Les Cadres

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

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).

Le management des hommes implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le Cadre doit notamment former, informer, apprécier, faire

progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension Prévention à la Sécurité.

- Le **Cadre B** soit exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes travaux ou projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complète qu'à la position Cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position Cadres B accueille également les ETAM promus Cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Le Cadre B agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions.

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

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

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

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

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

Le Cadre ne peut passer plus de 2 ans dans cette position. Cette durée maximum s'apprécie dans la Profession et non dans l'entreprise.

- Le **Cadre B1** soit exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

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

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

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

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

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

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

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

- La position **Cadres B2** est le niveau de confirmation du Cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

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

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position Cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position Cadres B1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

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

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

- A partir de la **position B3**, le Cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

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

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

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

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs.

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

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

Sa délégation identique à celle du Cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activités.

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

A partir de la position Cadres B3, (...) l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

- La position **Cadres B4** est le niveau de confirmation de la position B3 : le Cadre B4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du Cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

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

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

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

Son expertise est plus complète encore qu'à la position Cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des Cadres ayant une expérience confirmée.

- Le **Cadre C1** assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il veille à l'évolution (et plus seulement à la formation) de ses collaborateurs. Son approche concerne leurs parcours professionnels dans leur ensemble.

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.

Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience et il enrichit toujours sa fonction par de nouveaux savoir-faire.

La position de Cadres C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

- La position **Cadres C2** permet l'évolution et la confirmation des Cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C1). Il établit des solutions originales et novatrices.

Le Cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position Cadres C1.

Cette position concerne les Cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

- La position **Cadres D** est celle des Cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

AVENANT INTERPRÉTATIF N°1 DU 15 SEPTEMBRE 2020 RELATIF AUX CATÉGORIES DE CADRES SUSCEPTIBLES DE CONCLURE UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

En 2012, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation afin de sécuriser le dispositif de branche sur le forfait annuel en jours au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation relative au droit à la santé et au repos des salariés.

Cette négociation a abouti, le 11 décembre 2012, à la signature de l'avenant n°1 à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004.

En 2015, cet avenant a été intégré, sans modifications de fond, à l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 qui a abrogé et remplacé la Convention Collective du 1^{er} juin 2004.

Satisfaisant aux exigences légales applicables, les parties signataires ont déterminé à l'article 3.3.1 de la Convention précitée les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Cet article prévoit en ces deux premiers alinéas que :

« Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail¹, les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les Cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps ».

Toutefois, la FNTP a constaté que la rédaction de ces dispositions pouvait être sujette à interprétation. Le 1^{er} septembre 2020, conformément à l'article 4.4 de l'accord collectif national du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI TP, elle a donc saisi ladite Commission dans sa mission d'interprétation.

Lors de la réunion du 15 septembre 2020, les parties signataires ont rendu l'avis interprétatif suivant en vue de sécuriser les dispositions précitées :

¹ Compte tenu des modifications législatives intervenues depuis le 20 novembre 2015, date où ces dispositions ont été conclues, la référence aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail doit être entendue comme étant la référence aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail.

Article 1

Les parties signataires précisent, sans que cette liste ne présente un caractère exhaustif, les catégories de Cadres des Travaux Publics susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours dans le respect des critères posés à l'article L. 3121-58 du Code du travail (autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps et nature des fonctions ne conduisant pas le salarié à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il est intégré).

Pour chaque famille d'emploi énumérée ci-dessous, elles ont souhaité associer des exemples d'emplois. Ces derniers sont classés à partir du niveau B de la classification des Cadres des Travaux Publics².

- **Encadrement de chantier** : Conducteur(trice) de travaux ; Directeur(trice) de travaux, Chef(fe) de poste d'enrobage.
- **Fonctions « support »** : Responsable ressources humaines ; Responsable administratif et financier ; Responsable comptable ; Manager d'équipe commerciale ; Juriste ; Responsable achats ; Responsable environnement ; Responsable santé/sécurité ; Responsable QSE ; Responsable recrutement ; Responsable communication, Responsable système d'information ; Responsable commercial.
- **Fonctions « support chantier »** : Responsable du parc matériel ; Responsable logistique ; Responsable d'atelier ; Responsable cellule topographie.
- **Fonctions « études, recherches et développement »** : Responsable d'études ; Responsable bureau d'études ; Responsable de laboratoire ; Directeur(trice) technique ; Responsable de projet.
- **Responsables d'activités** : Directeur(trice) régionale ; Directeur(trice) d'agence ; Directeur(trice) de production ; Directeur(trice) d'activité ; Directeur(trice) adjoint ; Responsable d'exploitation.

Les parties signataires rappellent également que le classement des Cadres dans la grille de classification s'opère en rapprochant les fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales des emplois basées sur des critères classants.

Article 2

Comme en atteste le procès-verbal annexé ci-après, le présent avis a été recueilli à l'unanimité des organisations signataires de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.

En application de l'article 4.4 de l'accord collectif national du 23 mai 2018 précité, l'avis rendu par la Commission a donc la valeur d'un avenant.

² Ces exemples d'emplois peuvent exceptionnellement concerner les deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés (positions A1 et A2), sous réserve que les critères du forfait-jours définis à l'article L. 3121-58 du Code du travail soient remplis (autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et nature de leurs fonctions ne les conduisant pas à suivre l'horaire collectif).

Le présent avenant interprétatif est conclu à durée indéterminée.

Il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur des dispositions qu'il interprète, soit depuis le 22 janvier 2016.

En conséquence, il sera déposé à la Direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires en demanderont également l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 15 septembre 2020

En 12 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP),

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP),

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT),

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO),

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Procès-verbal de la réunion du 15 septembre 2020

N° DE DÉCISION	OBJET
00001	Interprétation des alinéas 1 et 2 de l'article 3.3.1 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015

- Vu la saisine de la FNTF en date du 1^{er} septembre 2020 ;
- Vu l'article 4 de l'accord collectif national du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans les Travaux Publics ;
- Vu le projet d'avenant interprétatif n°1 du 15 septembre 2020 relatif aux catégories de Cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours ;
- Vu les signataires de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 :
 - Ont voix délibérative : la FNTF, la CFE-CGC, la CFDT et FO ;
 - Ont voix consultative : la CNATP, la CFTC et la CGT ;
- Vu le pouvoir donné par la CNATP à la FNTF ;

Il a été procédé au vote suivant :

	Collège employeur		Collège salarié				
	FNTF	CNATP	CFE-CGC	CFDT	FO	CFTC	CGT
Voix délibérative	3 voix pour		1 voix pour	1 voix pour	1 voix pour		
Voix consultative		1 voix pour				Indique avoir été consultée	1 voix contre

L'unanimité des organisations signataires de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 a été recueillie dès le 1^{er} tour.

Le présent procès-verbal est communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI. Il est annexé à l'avenant interprétatif visé ci-dessus.

Fait à Paris le 15 septembre 2020

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

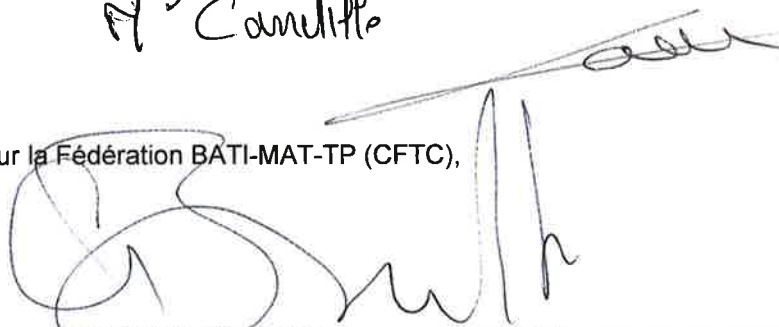


La Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP),

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),

M. Candille

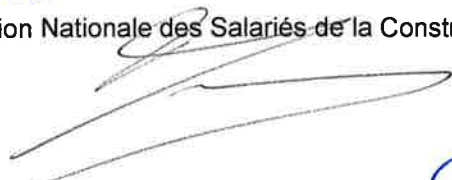
Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),



Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP),



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT),



Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO).



AVENANT N°2 DU 17 JUIN 2021 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 20 NOVEMBRE 2015

Entre,

- La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),
- La Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du paysage (CNATP),

d'une part,

Et,

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),
- La Fédération BATI MAT TP (CFTC),
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP),
- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois et Ameublement (FNSCBA-CGT),
- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

d'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des Travaux Publics, il a été convenu ce qui suit :

La Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 a été étendue par arrêté du 5 juin 2020 (JO du 26 juin 2020).

Dans le cadre de cet arrêté d'extension, la Direction générale du travail a émis des réserves concernant l'article 3.3. intitulé « conventions de forfait en jours ».

L'une de ces réserves porte sur la détermination des catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait :

« L'article 3.3.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail ».

Les signataires de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 ont signé l'avenant interprétatif n°1 du 15 septembre 2020 relatif aux catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours afin d'éclairer l'article 3.3.1.

Les partenaires sociaux de la branche des Travaux Publics ont ensuite décidé d'ouvrir une négociation ayant pour objet de mettre en conformité l'article 3.3 avec :

- la réserve précitée en déterminant les catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours ;
- la totalité des clauses prévues par l'article L. 3121-64 du Code du travail, tel que modifié notamment par la loi « Travail » du 8 août 2016.

Les références aux articles du Code du travail qui ne sont plus correctes sont également mises à jour.

L'objectif poursuivi est la sécurisation juridique des dispositions de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 relatives au forfait en jours sur l'année.

Les partenaires sociaux rappellent que le recours au forfait en jours s'exerce dans le respect des dispositions du Code du travail, notamment celles concernant les durées de repos, journaliers et hebdomadaires, afin de garantir la protection de la santé des cadres.

Article 1 – Modification de l'article 3.3.1.

L'article 3.3.1. est ainsi modifié :

- le premier et le deuxième alinéa sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« 3.3.1. Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui, conformément aux critères posés par l'article L.3121-58 du Code du travail, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, dans le respect des critères prévus au premier alinéa du présent article. Conformément

à l'article L.2253-3 du Code du travail, cet accord prévaut sur les dispositions prévues aux deux alinéas suivants.

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

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres relevant au minimum de la position B de la Classification des Cadres des Travaux Publics (Annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics, telle que modifiée par l'avenant n°1 du 5 septembre 2017), dès lors qu'ils remplissent les critères prévus au premier alinéa du présent article 3.3.1. »

- au quatrième alinéa, qui devient le sixième, les mots : « à l'article L. 3121-44 » sont remplacés par les mots : « au 3° du I de l'article L. 3121-64 » ;
- l'article 3.3.1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

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

Article 2 – Modification de l'article 3.3.2.

Le dernier alinéa de l'article 3.3.2. est remplacé par l'alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur le nombre de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours ».

Article 3 – Modification de l'article 3.3.3.

A 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.

L'article 3.3.4. est ainsi modifié :

- le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement. A défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du Code du travail ».
- la deuxième phrase du huitième alinéa de l'article 3.3.4. est remplacée par la phrase ainsi rédigée :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année ».

Article 5 – Modification de l'article 3.3.6

L'article 3.3.6. est ainsi modifié :

- après le deuxième alinéa, l'alinéa suivant est inséré :

« En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en cas d'absence, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré. Cette même déduction sera appliquée en cas d'arrivée ou de départ en cours de période ».

Article 6 – Suivi du présent avenant

Conformément à l'article 3.3 de l'accord collectif national du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI dans les Travaux Publics, chaque année, la CPPNI TP établit un rapport annuel d'activité qui dresse le bilan des accords d'entreprise portant notamment sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires. Dans ce cadre, afin d'assurer un suivi du présent avenant, les membres de la CPPNI TP décident de créer une rubrique consacrée aux accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours qui contiendra un bilan des mentions visées à l'article L.3121-64 du Code du travail.

Article 7 – Adaptation aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions contenues dans le présent avenant s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de Travaux Publics, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 – Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la Direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Article 9 – Entrée en vigueur

Le présent avenant, à durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

La période de référence du forfait fixée à l'article 3.3.1, ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, fixées à l'article 3.3.6. s'appliquent aux conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues à partir de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 10 – Dispositions transitoires

L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue avant l'entrée en vigueur du présent avenant sur le fondement des deux premiers alinéas de l'article 3.3.1. de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics dans leur rédaction antérieure au présent avenant peut être poursuivie avec un cadre relevant de la position A1 ou A2 de la Classification des Cadres des Travaux Publics jusqu'à l'expiration de la période d'au maximum 3 ans prévue à l'article 2 de l'annexe V de ladite Convention.

L'alinéa précédent ne concerne pas les conventions individuelles de forfait en jours conclues sur le fondement d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, définissant ses propres catégories de salariés éligibles.

Article 11 – Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation doit être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction générale du travail.

Le présent avenant restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent avenant ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 12 - Adhésion

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du Code du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2021

En 12 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

VIDsigner code: B9EC1BBOCAB843ED9...



Pour la Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP),

VIDsigner code: 49C249346DC6428793...



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),

VIDsigner code: OF717AD46DB14BE98D...



Pour la Fédération BATI MAT TP (CFTC),

VIDsigner code: OEEB4633328C44228A...



Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP),

VIDsigner code: B1B8E1710C8C24B1B858...



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois et Ameublement (FNSCBA-CGT),

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO).

VIDsigner code: 912357589EBD43F68C...

