

A jour au 1<sup>er</sup> janvier 2012  
Date du dernier texte enregistré : 2 novembre 2011

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

---

### **Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

# Travaux publics (Ingénieurs, Assimilés et Cadres)

**IDCC 2409  
BROCHURE JO 3005**

## **Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 2004**

(Non étendue, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB - CFDT) ;

Fédération BATI-MAT-TP (CFTC) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC-BTP) ;

Fédération générale force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (CGT-FO).

## Dispositions générales

### TITRE I

## Dispositions générales

#### Article 1.1

##### Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM TOM, 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 Travaux Publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

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

#### Article 1.2

##### Champ professionnel d'application

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,
- Éclairage rural,
- Lignes aériennes de traction électrique et caténaies,
- 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,
- Coupoles, 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,
- Éléments d'ouvrages préfabriqués.

#### 55.40 - Installation électrique

À 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 trois 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 trois 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 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 emplois. À 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 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 ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

## **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 session 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 dix 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. 132-17 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 deux 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 deux 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 réglée 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 réglée 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.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité Sociale est remis au cadre 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'un 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**

**(Annulé et remplacé par l'Accord du 5 octobre 2010, non étendu)**  
**(Voir Accord du 5 octobre 2010 dans «Bâtiments et travaux publics (accords nationaux)»)**

#### **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.

## **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.

#### **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 (J.O. du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (J.O. 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.

## **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 deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 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<sup>er</sup> avril au 31 mars.

La période de prise des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

À défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1<sup>er</sup> 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, mêmes s'ils sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 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 cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt 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 dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt 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<sup>er</sup> avril et en tout cas au moins deux 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.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

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 douze jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à six jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4.1 de la présente Convention, de deux 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<sup>e</sup> 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 supplémentaires au titre du fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du Code du Travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de deux 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 congé non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé deux jours de congé 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. 223-4 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 : 3 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 au premier alinéa de l'article L. 122-26 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 professionnelle (note 1)

(1) - 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).

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 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**

Sous réserve que le cadre ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

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.

- 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 cinq 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) À partir du 91<sup>e</sup> 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, tel 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 un 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 un 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**

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le cadre peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité 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 père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre recommandée un 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 DOM-TOM**

#### **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**

##### **Payement 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'un 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 trois 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 six 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 trois mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que trois 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 DOM-TOM et hors de France**

#### **Article 6.2.1**

##### **Champ d'application**

Les Cadres qui ont travaillé pendant au moins trois 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 trois 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 trois 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 un et trois 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 indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

## SECTION 2

### Déplacements supérieurs à trois 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 du 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 accordées dans l'avenant ne peuvent être inférieures à ceux prévus à l'annexe VII.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser un 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 neuf 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**

À 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 considéré 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. 122-14-8 du Code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de cinq 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 six 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, 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 7.13, 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 7.13, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10<sup>èmes</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de deux ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 6/10<sup>èmes</sup> 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 douze derniers mois précédant la notification.

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

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période figurant sur la Déclaration Annuelle des Données Sociales (feuillet fiscal).

## **Mise à la retraite**

### **Article 7.6**

#### **Mise à la retraite des Cadres de moins de 65 ans**

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un cadre âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1<sup>o</sup> alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

- Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

- Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter
  - soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée,
  - soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage,
  - soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation,
  - soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle,
  - soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison d'un contrat conclu pour deux mises à la retraite, quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

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 des Cadres de moins de 65 ans**

Les Cadres de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 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 :

- $2/10^{\text{èmes}}$  de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- $5/10^{\text{èmes}}$  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 7.13 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**

#### **Mise à la retraite des Cadres de plus de 65 ans**

Le cadre mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 7.7.

### **Article 7.9**

#### **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 7.10**

#### **Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de plus de 60 ans**

Le cadre âgé de plus de 60 ans 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<sup>èmes</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 3/10<sup>èmes</sup> 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 7.13 et 7.5 de la présente convention.

### **Article 7.11**

#### **Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de moins de 60 ans**

Le cadre partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du Code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 7.10 ci-dessus.

### **Article 7.12**

#### **Préavis**

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

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 7.13**

#### **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 et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier 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.

Les fractions d'années 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 7.14**

### **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 7.13, 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 7.6 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

## **Article 7.15**

### **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 7.14

# **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 cinq 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 deux 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 cinq 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 un, 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 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'un 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 du Bâtiment et des Travaux Publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les trois 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 la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

## **Article 9.3**

### **Abrogation**

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des Cadres des Travaux Publics du 31 août 1955, ses annexes et avenants ainsi que, pour ce qui concerne les Cadres, les 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.

#### **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 la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

#### **Article 9.5**

##### **Dépôt**

Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 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), 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.

Les dispositions de la présente Convention Collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les Cadres qui en bénéficient.

## **Annexes**

### **Annexe I**

(Voir le protocole d'accord du 13 juin 1973 reproduit dans «Bâtiment et travaux publics : accords nationaux»)

### **Annexe II**

(Voir le protocole d'accord du 13 juin 1973 reproduit dans «Bâtiment et travaux publics : accords nationaux»)

### **Annexe III**

(Voir l'avenant n° 2 du 28 janvier 1981 au protocole d'accord du 13 juin 1973 reproduit dans « Bâtiment et travaux publics : accords nationaux »)

### **Annexe IV**

(Voir le protocole d'accord du 13 juin 1973 reproduit dans «Bâtiment et travaux publics : accords nationaux»)

## **Annexe V - Classification**

### **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 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 trois 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 toutes 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 quatre 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. À 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 :

<b>Niveau spécifique d'entrée: Niveau A</b>	<b>Diplômes</b>
Position Cadres A1	Ingénieurs
	Ingénieurs-Maîtres
	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**

#### **Évolution 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** - À compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, soit le 1<sup>er</sup> 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 (note 1)

<sup>(1)</sup> 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 des 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 obstacles 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 (note 2)

(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.

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

**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 annuelle, 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 €

(Pour les valeurs des positions des années suivantes, voir la Rubrique « Salaires»)

## **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.

À cet 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.

À 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.

À 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 - Cadre : définition des emplois

Cliquez pour consulter l'illustration

## Annexe 2 - Classifications ETAM - Cadres Guide de présentation Présentation générale

Les classifications des ETAM et des Cadres répondent à trois 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 trois 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 de 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. À 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 aux 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 deux 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 a été effectuée à l'initiative du salarié.

- Pour les Cadres, deux 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 trois ans en tout dans ces deux positions. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

### **Évolution de carrière**

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif «classique» de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur.
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'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. À ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais à ce stade les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Outre la 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**

À 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...

À 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.

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

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

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de 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 - 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.

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieurs, Ingénieurs - maîtres, 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 au 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 trois 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 le 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'engagement 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 Cadre 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 Cadre 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 Cadre 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'activité.

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

- À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une 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 Cadre B2.

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

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.

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

- La position Cadre 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 Cadre 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'activité.

Son expertise est plus complète encore qu'à la position Cadre 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 de 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 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 Cadre 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 Cadre C1.

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

- La position Cadre D est celle des Cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

## **Annexe VI - Réduction du temps de travail à 35 heures**

(Voir l'accord du 6 novembre 1998 reproduit dans Bâtiment et travaux publics : accords nationaux)

## **Annexe VII - Prestations de base du régime de prévoyance**

Les prestations applicables au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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-PRÉVOYANCE)  
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 % :  $1,5 \times T \times$  indemnisation de la catégorie 2  
Taux inv. SS  $\geq$  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.

## **Salaires**

### **Accord du 19 octobre 2005**

(Non étendu)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNTP ;  
FNSCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FN CB CFDT ;  
BATIM MAT TP CFTC ;  
CFE CGC BTP ;  
CGT FO.

## **Article 1**

Pour 2006 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 22 545 €

A2 : 24 545 €

B1 : 29 091 €

B2 : 31 273 €

B3 : 33 182 €

B4 : 35 909 €

C1 : 38 636 €

C2 : 45 455 €

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

## **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

## **Article 4**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

# **Accord du 31 octobre 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNTP ;  
FNSCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FN CB CFDT ;  
CFE CGC BTP ;  
CGT FO.

### **Article 1**

Pour 2007 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 23 273 €

A2 : 25 282 €

B1 : 29 964 €

B2 : 32 227 €

B3 : 34 182 €

B4 : 36 909 €

C1 : 39 455 €

C2 : 46 364 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 25 600 €

A2 : 27 810 €

B1 : 32 960 €

B2 : 35 450 €

B3 : 37 600 €

B4 : 40 600 €

C1 : 43 400 €

C2 : 51 000 €

### **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail

### **Article 4**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.



# Accord du 23 octobre 2007

(Non étendu)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNTP ;  
FNSCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FN CB CFDT ;  
CFE CGC BTP ;  
CGT FO.

## Article 1

Pour 2008 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 24 000 €

A2 : 26 045 €

B1 : 30 909 €

B2 : 33 136 €

B3 : 35 091 €

B4 : 37 818 €

C1 : 40 273 €

C2 : 47 273 €

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 26 400 €

A2 : 28 650 €

B1 : 34 000 €

B2 : 36 450 €

B3 : 38 600 €

B4 : 41 600 €

C1 : 44 300 €

C2 : 52 000 €

### **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la Direction des Relations du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail

### **Article 4**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 25 novembre 2008**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNTP ;  
FNSCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP.

### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 24 745 €

A2 : 26 818 €

B1 : 31 818 €

B2 : 34 000 €

B3 : 35 909 €

B4 : 38 727 €

C1 : 40 909 €

C2 : 48 000 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 27 220 €

A2 : 29 500 €

B1 : 35 000 €

B2 : 37 400 €

B3 : 39 500 €

B4 : 42 600 €

C1 : 45 000 €

C2 : 52 800 €

### **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la Direction des Relations du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

### **Article 4**

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

## **Accord du 22 décembre 2009**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNTP ;  
FNSCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFE-CGC.

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 25 091 €

A2 : 27 209 €

B1 : 32 318 €

B2 : 34 500 €

B3 : 36 073 €

B4 : 38 864 €

C1 : 41 036 €

C2 : 48 145 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 27 600 €

A2 : 29 930 €

B1 : 35 550 €

B2 : 37 950 €

B3 : 39 680 €

B4 : 42 750 €

C1 : 45 140 €

C2 : 52 960 €

### **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la Direction des Relations du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail

### **Article 4**

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

## **Accord du 2 novembre 2011**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNTP ;

FNSCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

### **Article 1**

Pour 2012 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 26 182 €

A2 : 28 391 €

B1 : 33 727 €

B2 : 35 655 €

B3 : 37 273 €

B4 : 40 164 €

C1 : 42 091 €

C2 : 49 209 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 28 800 €

A2 : 31 230 €

B1 : 37 100 €

B2 : 39 220 €

B3 : 41 000 €

B4 : 44 180 €

C1 : 46 300 €

C2 : 54 130 €

### **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la Direction des Relations du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du Travail

### **Article 4**

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

