

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale
et accords nationaux**

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2007

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET0751211M*

IDCC : *2609*

PRÉAMBULE

Les objectifs

Conscientes de l'impérieuse nécessité de valoriser l'image du bâtiment et afin de répondre aux enjeux posés par un contexte démographique et économique en constante évolution, les parties signataires veulent par le présent accord collectif doter la profession du bâtiment d'un dispositif de classification des emplois totalement rénové.

La nouvelle grille de classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment 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 ;
- valoriser les métiers du bâtiment 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 du bâtiment, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein de la profession tout entière.

Les principes fondamentaux

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 du bâtiment 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 du bâtiment 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 ;
- l'expérience, la formation.

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de créativité et de réactivité qui impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels la profession du bâtiment doit répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises du bâtiment 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 la profession et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives aux salariés du bâtiment, les emplois des ETAM sont classés en 8 niveaux. Ces niveaux regroupant les emplois tenus par les employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, sont associés 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 périodes d'accueil, conçues 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 du bâtiment 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 dès le niveau E de la classification des ETAM l'existence d'une double voie :

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

La même volonté a conduit les parties signataires à prévoir un entretien individuel et périodique avec 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 chaque catégorie ou vers la catégorie Cadres, à partir du niveau G de la classification des ETAM.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre 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 des nouvelles classifications des ETAM du bâtiment implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre les anciennes et les nouvelles grilles 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 des délégués du personnel, s'il en existe, à l'occasion de deux réunions dont la première aura lieu préalablement à la mise en œuvre. A cette occasion, sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans les nouvelles grilles. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de l'entreprise. Une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en œuvre et constituera un bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

La mise en œuvre dans l'entreprise s'inscrira dans un délai maximal de 5 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1^{er}

Définitions des emplois

La grille de classification des emplois des ETAM du bâtiment comprend 8 niveaux 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 ;
- l'expérience, la formation.

Les définitions des emplois correspondant à chacun des 8 niveaux de classement figurent dans le tableau ci-après.

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Contenu de l'activité	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études..	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur des projets plus techniques	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets ou	
Responsabilité dans l'organisation du travail	ou	ou	Résout des problèmes simples	Maîtrise la résolution de problèmes courants	ou	ou		

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
	Travaux d'aide	Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure	Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie	Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie	Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité	Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet	Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise
	Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie			Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies	Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise	Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée par tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial	

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
					Peut transmettre ses connaissances	Transmet ses connaissances	Sait et doit transmettre ses connaissances	
Autonomie					Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations	Agit par délégation dans le cadre d'instructions	Agit par délégation dans le cadre de directives précises
Initiative	Reçoit des consignes précises	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions définies	Reçoit des instructions constantes	Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation	Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités	A un rôle d'animation	A un rôle d'animation

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Adaptation	Peut prendre des initiatives élémentaires	Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution	Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés	Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés	Echange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels	A un rôle d'animation	Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes	Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes
Capacité à recevoir délégation	Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes	Effectue des démarches courantes	Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes	Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations	Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations
	Respecte les règles de sécurité	Respecte les règles de sécurité	Met en œuvre la démarche prévention	Met en œuvre la démarche prévention	Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations	Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
						Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation	Participe à leur adaptation et à leur amélioration	Participe à leur amélioration et à leur adaptation
Technicité					Connaissance des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle	Connaissance structurée des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications	Connaissance approfondie des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes	Connaissance parfaitement maîtrisée des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances couvrantes de techniques connexes

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Expertise	P a s d e c o n n a i s - s a n c e s s p é - c i f i q u e s r e q u i s e s	P r e m i è r e q u a - l i f i c a t i o n	T e c h n i c i t é c o u r a n t e	T e c h n i c i t é c o u r a n t e a f f i r m é e	B o n n e t e c h n i c i t é d a n s s a s p é c i a - l i t é	H a u t e t e c h n i c i t é d a n s s a s p é c i a - l i t é	H a u t e t e c h n i c i t é d a n s s a s p é c i a - l i t é e t t e c h n i - c i t é d e b a s e d e d o m a i n e s c o n n e x e s	T r è s h a u t e t e c h - n i c i t é d a n s s a s p é c i a l i t é e t t e c h n i c i t é c o u - r a n t e d e d o m a i n e s c o n n e x e s
					Se tient à jour dans sa spécia- lité*	Se tient à jour dans sa spécia- lité*	Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connais- sances de base des techniques connexes*	Tient à jour l'ensemble de ses connais- sances*

DÉFINITION DES EMPLOIS ETAM								
Critère	Employé. – Niveau. – Technicien et agent de maîtrise							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Compétences acquises par expérience ou formation	Initiation professionnelle ou adaptation préalable	Expérience acquise en niveau A ou formation générale, technologique ou professionnelle ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle ou diplôme de niveau BP, CAP, BEP	Expérience acquise en niveau B ou formation générale, technologique ou professionnelle ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BP, BT, bac professionnel, STI	Expérience acquise en niveau C ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification ouvriers bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers TP ou formation générale, technologique ou professionnelle ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle	Expérience acquise en niveau E ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau F ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau G
* Notamment, par recours à la formation professionnelle continue.								

Les VRP au sens de l'article L. 751-1 du code du travail ne relèvent pas de la présente classification.

Article 2

Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le bâtiment

Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'il mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

NIVEAU de classement	DIPLOME	PÉRIODE D'ACCUEIL
B	CAP-BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum
E	BTS-DUT-DEUG Licence professionnelle	18 mois maximum

L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période d'accueil.

Au terme de la période d'accueil ci-dessus précisée, leur situation particulière sera examinée au cours d'un entretien de bilan personnalisé.

Pour les salariés ayant acquis l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel cités ci-dessus par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance ou par la voie scolaire, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié. Lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, cette période est supprimée. Ce classement s'applique aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale.

Il s'applique également aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise : dans ce cas, la période d'accueil est réduite de moitié.

Si la formation continue a été effectuée à l'initiative du salarié, le classement définitif dans l'emploi correspondant, au terme de ladite période, interviendra sous réserve des emplois disponibles dans l'entreprise.

Les CQP du bâtiment ou les CQP du BTP créés par les CPNE conjointes du bâtiment ou des travaux publics s'inscriront dans le cadre de la présente classification.

Article 3

Evolution de carrière

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ETAM du bâtiment, 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 l'initiative de l'employeur ou du salarié. Dans ce cas, sa demande écrite doit être prise en compte dans un délai de 3 mois.

Au cours de cet entretien, seront examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des ETAM ou vers la classification des emplois des cadres, à partir du niveau G de la présente grille, 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.

Par ailleurs, dans un but de promotion, un ETAM peut à titre occasionnel effectuer des tâches relevant d'un niveau supérieur à sa qualification ; il sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle, dans un délai qui ne peut être supérieur à 6 mois, décompté en une ou plusieurs périodes.

Deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord puis tous les deux ans, un bilan des entretiens individuels fera l'objet d'une information au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe.

Article 4

Mise en œuvre dans l'entreprise

4.1. Pour la mise en œuvre de la présente classification, il n'existe aucune correspondance entre la classification des ETAM du bâtiment issue de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975 et de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958 et la présente grille de classement des emplois.

Le classement dans la présente grille de classification s'opérera en confrontant la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales définies à l'article 1^{er} ci-dessus.

A cette occasion, il convient de prêter une attention particulière à l'acquis professionnel dans l'emploi.

4.2. Dans le cas d'un ETAM 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.

4.3. La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

A cette occasion, 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 liés à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise.

Une seconde réunion des délégués du personnel se tiendra postérieurement à la mise en œuvre de la présente classification afin d'en dresser le bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

Dans les entreprises ayant jusqu'à 10 salariés, l'employeur informera l'ensemble du personnel des conditions de mise en œuvre de la présente classification.

4.4. L'employeur confirmera par écrit à chaque ETAM son nouveau classement au sein de la présente classification, au moins 1 mois avant son entrée en vigueur.

L'employeur communique par écrit au salarié, qui en fait la demande par écrit, les éléments de compréhension du nouveau classement.

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

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, l'ETAM peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision à l'ETAM 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.

4.5. 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 le CHSCT, lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en œuvre.

4.6. Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir un guide d'utilisation figurant en annexe I qui constitue un commentaire de la présente classification.

Article 5

Rémunération mensuelle minimale

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés après négociation au moins une fois par an à l'échelon régional.

Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année.

Les barèmes devront être fixés de sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses 8 niveaux de classement et en particulier pour le deuxième de ces niveaux afin de favoriser la reconnaissance d'une première expérience.

Pour la fixation du premier barème, conclu en application de la présente classification, la valeur du salaire mensuel minimum applicable aux niveaux A et H ne pourra être inférieure à :

- niveau A : 1 300 € (valeur octobre 2007) ;
- niveau H : 2 320 € (valeur octobre 2007).

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux organisations nationales représentatives devront avoir fixé, dans les conditions indiquées ci-dessus, par accord au niveau régional, les barèmes de salaire minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 31 janvier 2008.

Article 6

Bilan de la mise en œuvre

Une commission de suivi fera le bilan de la mise en œuvre de la présente classification 1 an après son entrée en vigueur puis selon une périodicité triennale.

Dans ce cadre, elle aura à examiner les éventuelles difficultés générales d'application qui auraient pu être rencontrées.

Article 7

Force obligatoire

Conformément à l'article 10.6 « Force obligatoire » de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif national est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} février 2008.

Les parties signataires s'entendent pour demander l'extension du présent accord.

A la date de son entrée en vigueur, le présent accord collectif national abroge et se substitue dans toutes ses dispositions à l'annexe V de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, dont il constitue l'avenant n° 1. Il abroge de ce fait l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 12 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958.

Article 9

Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 10

Dépôt

Le texte du présent accord 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.

Fait à Paris, le 26 septembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ;

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

Syndicats de salariés :

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

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC BTP ;

Fédération du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

ANNEXE I

Présentation générale

La classification des ETAM du bâtiment répond à 3 objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- valoriser 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 notre profession 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 au sein du bâtiment.

Pour remplir ces objectifs, la classification des ETAM met en œuvre divers moyens.

Les critères classants

Ces critères repris de la classification Ouvriers sont désormais communs aux deux catégories de personnel : ouvriers, ETAM, 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 la précédente classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire la classification dans la durée.

Ces critères qui ne comportent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :

- le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ?
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ?
- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ?
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport à la précédente classification, 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 niveaux 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.

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 niveau de classement sur l'ensemble de la classification.

Le nombre de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement qui regroupent les emplois tenus par les employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les niveaux 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.

Cette règle s'applique 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 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 l'ensemble des employés. 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).

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. Le dispositif suivant a été prévu à cet effet.

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

Ce classement est assorti d'une période d'accueil dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Cette période ne constitue pas une période d'essai mais une période d'accompagnement du jeune dans son premier emploi. L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période. 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 ou par la voie scolaire, la durée de cette période est réduite de moitié. Elle est même 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 lorsque la formation a été effectuée à l'initiative du salarié.

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice habituel des tâches d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les ETAM du bâtiment d'un entretien individuel et régulier, au moins biennal, qui aura lieu à la demande écrite 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 la grille ETAM et de la grille ETAM vers la grille Cadres. La demande écrite du salarié doit être prise en compte dans un délai de 3 mois.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi. Il sera notamment tenu compte des démarches de validation des acquis de l'expérience.

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.

Un bilan collectif de la tenue des entretiens biennaux sera exposé au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, s'il en existe.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil pour les jeunes ETAM et d'un entretien biennal pour l'ensemble des ETAM répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés du bâtiment, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation détaillée de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

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, sous l'autorité de sa hiérarchie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les techniciens et agents de maîtrise

A partir du niveau E, la classification des ETAM comprend deux voies :

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

Le niveau E constitue le premier niveau de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise. Pour marquer la différence avec les cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « commandement ».

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

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

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

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

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité.

C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

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

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. C'est d'ailleurs à l'ETAM de niveau F que l'employeur peut déléguer, par écrit, ses pouvoirs conformément à l'article 2.4 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006.

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

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

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

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

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande amplitude que celui du niveau F. Si la nature des travaux est identique à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils portent sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

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

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

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

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

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

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

L'ETAM de niveau G peut être promu cadre 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 le maître 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.