

Convention collective
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : 3107. – **ETAM**
(Martinique)

CONVENTION COLLECTIVE DU 31 MAI 2012

NOR : ASET1250952M
IDCC : 3107

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en Martinique, 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 et, d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité bâtiment, travaux publics ou activités annexes, sur le territoire de la Martinique.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens de l'article L. 7311-3 du code du travail, qui relèvent de la convention collective étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile au sens de l'article L. 7412-1 du code du travail.

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

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 :

21.06 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment ^(*).

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air ^(*).

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

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment ou de travaux publics effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie, dans les parcs et jardins, notamment :

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

- voirie urbaine ;
- petits travaux de voirie :
 - voirie et réseaux divers, 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 ^(*) :

- construction de lignes de très haute tension ;
- construction de réseaux haute et basse tension ;
- éclairage rural ;
- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
- lignes de distribution ;
- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- chauffage de routes ou de pistes ;
- grands postes de transformation ;
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12 *Travaux d'infrastructure générale*

Sont visées les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du soi 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 forage, sondage, fondation spéciale*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- traitement des sols par :
 - 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) ;
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondation par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 *Construction d'ossatures autres que métalliques*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière, par exemple :

- charpentes d'immeubles de 10 étages et plus ;
- 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 ;
- étanchéité.

55.31 *Installations industrielles, montage levage*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :

- les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

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 métalliques, 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... ;
- ossatures de halls industriels ;
- installations pour la sidérurgie ;
- pylônes, téléphériques ;
- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40 *Installation électrique*

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment et des travaux publics) ;
- pour partie, les entreprises de couverture, plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, génie climatique et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 *Construction industrialisée*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment et travaux publics réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques ^(*), les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrage 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 générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment et travaux publics effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition ;

- 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 :

- les entreprises de couverture, plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude :
 - les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et anti-vibratile ;
 - pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité ^(*).

55.71 *Menuiserie-serrurerie*

Sont visées :

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) ^(*) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) ^(*) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé ^(*).

55.72 *Couverture-plomberie, installations sanitaires*

Sont visées :

- les entreprises de couverture, plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie, installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 *Aménagements-finitions*

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;

- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture du bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques, pour les entreprises de pose de vitres, glaces et vitrines ^(*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique ^(*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 *Services de nettoyage*

Sont visées pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) 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 régionale 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 régionale 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 régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective régionale, 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 régionale 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 régionale.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07 *Menuiserie métallique de bâtiment*

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

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

Article 1.3

Egalité 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. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements des ETAM 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

Egalité de rémunération

Les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les salariés occupant un même emploi dans des conditions et situations de travail identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation prévue par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du même code, entre les femmes et les hommes, au vu duquel les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan régional examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

Article 1.5

Non-discrimination au travail

Aucun ETAM ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'action, 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 ETAM 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.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements précédemment définis ou pour les avoir relatés.

Article 1.6

Salariés handicapés

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises du bâtiment, des travaux publics ou activités annexes.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de bâtiment, des travaux publics ou activités annexes veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Article 1.7

Harcèlement

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation, qui se déroule dans l'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 1.8

Droit syndical et liberté d'opinion. – Représentation du personnel

Article 1.8.1

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 ;
- 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 ETAM conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et l'ETAM 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 ETAM peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.8.2

Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, chaque année, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de 5 années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article L. 6322-42 du code du travail, ou à défaut de l'article L. 6313-1 du même code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Article 1.8.3

Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ETAM 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 rémunérée et non imputable sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 12 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 1.8.4

Participation aux commissions paritaires régionales

Conformément aux articles L. 2234-1 et suivants du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de bâtiment et travaux publics aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du barème de l'administration fiscale établi chaque année. 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 ETAM par entreprise, par réunion et par organisation syndicale représentative.

Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan régional, relatives aux thèmes de négociation, donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Chaque fois que des ETAM seront appelés à participer à une commission paritaire, entre les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations syndicales

représentatives au plan régional, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Article 1.8.5

Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

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

Article 1.8.6

Délégués du personnel. – Comités d'entreprise. – CHSCT

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

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

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1

Engagement

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est établi aux conditions générales de la présente convention collective 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 l'ETAM.

Article 2.2

Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois, sauf délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus de l'ETAM et si l'employeur décide de procéder à son licenciement, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3

Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de :

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés.

La période d'essai correspond à un temps de travail effectif. Toute période de suspension (absence du salarié pour maladie ou accident du travail, fermeture de l'entreprise, congé annuel...) prolonge d'autant sa durée initiale.

La période d'essai est renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires. Le renouvellement est mentionné dans le contrat de travail.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, la durée de préavis est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant cette période, l'ETAM pourra s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 8.3 ci-après.

En cas de rupture de la période d'essai par le salarié, la durée de préavis est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Lorsqu'une période d'adaptation est effectuée au début du contrat de travail, elle est incluse dans la durée de la période d'essai.

Dans le cas d'un contrat CDD, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat de 6 mois maximum et de 1 mois pour un CDD de plus de 6 mois.

Article 2.4

Délégation de pouvoirs

Les entreprises formalisent de préférence par un écrit, à partir du niveau E de la grille de classification, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

- les fonctions effectivement occupées ;
- 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 ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

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 ETAM embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.6

Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de bâtiment, des travaux publics ou activités annexes sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et par les accords professionnels de branche en vigueur.

Article 2.7

Participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment, des travaux publics ou activités annexes soumises aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur et leurs avenants.

Article 2.8

Période probatoire

Dans le cadre d'un changement de poste, une période probatoire doit être mise en place dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

TITRE III

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

CHAPITRE III.1

CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Objectifs

Conscientes de l'impérieuse nécessité de valoriser l'image du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, et afin de répondre aux enjeux posés par un contexte démographique et économique en constante évolution, les parties signataires veulent par la présente convention collective doter la profession du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes d'un dispositif de classification des emplois totalement rénové.

La nouvelle grille de classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes 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 et 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 du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein de la profession toute entière.

Principes fondamentaux

Dans cet esprit, les parties signataires de la présente convention collective affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois du bâtiment et 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 du bâtiment et des travaux publics dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont énumérés à l'article 3.1.1.

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 la profession du bâtiment et des travaux publics doit répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises du bâtiment et 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 la profession et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives aux salariés du bâtiment et des travaux publics, 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 et des travaux publics et des activités annexes, 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 travaux publics et des activités annexes, 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 entre chaque salarié, à sa demande ou à l'initiative de l'employeur, et la hiérarchie, 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 et des travaux publics et des activités annexes 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 1 an après la date anniversaire de la première réunion.

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 3.1.1

Définitions des emplois

La grille de classification des emplois des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes comprend huit niveaux de classement. Ces niveaux sont définis par quatre 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 huit niveaux de classement figurent dans le tableau ci-après.

Les VRP (voyageurs représentants placiers) au sens des articles L. 7313-1 et L. 7313-3 du code du travail ne relèvent pas de la présente classification.

Définitions des emplois ETAM

NIVEAU								
CRITÈRE	Employés A	Employés B	Employés C	Employés D	TAM E	TAM F	TAM G	TAM H
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée. Ou Travaux d'aide. Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière. Ou Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure. Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Résout des problèmes simples. 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.	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Maîtrise la résolution de problèmes courants. Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études... Ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité. Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Peut transmettre ses connaissances.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur des projets plus techniques. Ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet. 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.	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 Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets. Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise.

CRITÈRE	NIVEAU							
	Employés A	Employés B	Employés C	Employés D	TAM E	TAM F	TAM G	TAM H
						Transmet ses connaissances.	Sait et doit transmettre ses connaissances.	
Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation	Reçoit des consignes précises. Peut prendre des initiatives élémentaires. Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.	Reçoit des instructions précises. Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Respecte les règles de sécurité.	Reçoit des instructions définies. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes.	Reçoit des instructions constantes. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini. Est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités et de d'animation.	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations. Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités. A un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations.	Agit par délégation dans le cadre d'instructions. A un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Participe à leur adaptation et à leur amélioration.	Agit par délégation dans le cadre de directives précises. A un rôle d'animation. Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Participe à leur amélioration et à leur adaptation.

CRITÈRE	NIVEAU							
	Employés A	Employés B	Employés C	Employés D	TAM E	TAM F	TAM G	TAM H
Technicité Expertise	Pas de connaissances spécifiques requises.	Première qualification.	Technicité courante.	Technicité courante affirmée.	<p>Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle.</p> <p>Bonne technicité dans sa spécialité.</p> <p>Se tient à jour dans sa spécialité, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>	<p>Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle.</p> <p>Haute technicité dans sa spécialité.</p> <p>Se tient à jour dans sa spécialité, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>	<p>Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes.</p> <p>Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes.</p>	<p>Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes.</p> <p>Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes.</p>
							<p>Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>	<p>Tient à jour l'ensemble de ses connaissances, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>

CRITÈRE	NIVEAU							
	Employés A	Employés B	Employés C	Employés D	TAM E	TAM F	TAM G	TAM 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 professionnel de niveau CAP, BEP.	Expérience acquise en niveau B. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.	Expérience acquise en niveau C. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau D. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG.	Expérience acquise en niveau E. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau E. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau G.

Article 3.1.2

Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le bâtiment et les travaux publics et les activités annexes

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'ils mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

NIVEAU DE CLASSEMENT	DIPLÔME	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 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, sa 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 (certificat de qualification professionnelle) du bâtiment ou les CQP du BTP créés par les CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) conjointes du bâtiment ou des travaux publics et annexes s'inscriront dans le cadre de la présente classification.

Article 3.1.3

Evolution de carrière

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, 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, décomptés lors d'un exercice comptable.

Deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord puis tous les 2 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 3.1.4

Mise en œuvre dans l'entreprise

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 mentionnées à l'article 3.1.1.

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

Alinéa 4.1 : 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.

Alinéa 4.2 : 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 1 an après la mise en œuvre de cette classification.

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

Alinéa 4.3 : 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.

Alinéa 4.4 : 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 aux articles L. 2242-1, L. 2242-10 et L. 2242-11 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.

Alinéa 4.5 : 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 3.1.5

Bilan de la mise en œuvre de la classification

Les parties signataires s'engagent à mettre en place une commission paritaire de suivi qui fera le bilan de la mise en œuvre de la présente classification et examinera les éventuelles difficultés que rencontreraient les entreprises.

Cette commission sera mise en place pour 3 mois après la date de signature de la présente convention collective et aura une validité de 2 ans.

Après ce délai, c'est la commission de suivi et d'interprétation de la convention collective qui se substitue à cette commission paritaire de suivi de l'application de la classification.

La classification des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics et annexes est présentée à l'annexe I de la présente convention collective.

CHAPITRE III.2

RÉMUNÉRATION

Article 3.2.1

Principe du salaire mensuel

Les ETAM du bâtiment et des travaux publics et annexes sont appointés au mois. Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 3.2.2

Barème de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés après négociation au moins une fois par an.

Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année, ou pour 1 600 heures + 7 heures de journée de solidarité, soit 1 607 heures.

Les rémunérations conventionnelles minimales par catégories sont les suivantes :

- catégorie A : 1 400 € ;
- catégorie B : 1 500 € ;
- catégorie C : 1 570 € ;
- catégorie D : 1 700 € ;
- catégorie E : 1 880 € ;
- catégorie F : 2 140 € ;
- catégorie G : 2 375 € ;
- catégorie H : 2 620 €.

Article 3.2.3

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler, soit de nuit (entre 21 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

La majoration pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée.

Article 3.2.4

Epargne salariale

La mise en œuvre de l'épargne salariale dans le bâtiment et les travaux publics et les activités annexes est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'accord cadre national du 17 janvier 2008 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics et des accords du 17 janvier 2008 pris en application.

TITRE IV

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE IV.1

HORAIRES DE TRAVAIL

Article 4.1.1

Horaires de travail

Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des chantiers, des ateliers ou d'un service.

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le samedi ou le lundi, pour tout ou partie du personnel) ;
- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable ;
- les autres modes d'organisation prévus au chapitre IV.2 ci-après.

Article 4.1.2

Heures supplémentaires

La durée légale du travail des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes est de 35 heures par semaine.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 200 heures. Au-delà, les entreprises consultent le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 4.1.3

Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, après avis des représentants du personnel.

Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 4.1.5 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail de la DIECCTE.

Article 4.1.4

Heures de dérogations permanentes

Les dérogations permanentes prévues à l'article 5 du décret du 17 novembre 1936 s'appliquent sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable. Elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 4.1.5

Durées maximales du travail

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales applicables aux ETAM sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne maximale hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne maximale hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

Ces durées ne s'appliquent pas en cas de modulation du temps de travail.

CHAPITRE IV.2

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4.2.1

Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours

La semaine de travail des ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, dont l'horaire de travail n'est pas annualisé, est fixée au maximum à 5 jours consécutifs. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jour consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi en priorité ou le lundi, sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 4.2.6 ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières suivantes :

- travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 4.2.2 du présent titre ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 4.2.4 du présent titre.

Article 4.2.2

Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail

L'entreprise peut opter pour le travail posté en équipes successives ou chevauchantes, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement peut également faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travail peut être organisé, en poste discontinu ou semi-continu sur 5 jours ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.

Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de travail peut être aménagé en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles sur une période limitée.

Si plusieurs cycles de travail se succèdent, la durée de chaque cycle sera limitée entre 8 semaines et 12 semaines.

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'ETAM ne pourra être affecté à 2 équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, après consultation des représentants du personnel, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement ETAM de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être obligé à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée de travail choisie par l'entreprise.

Article 4.2.3

Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Article 4.2.4

Equipes de suppléance de fin de semaine

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ETAM qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

Article 4.2.5

Mesure d'accompagnement

Les entreprises ayant une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation du travail, telle que prévue aux articles 4.2.2 et 4.2.4, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

Article 4.2.6

Cas du travail sur 4 ou 6 jours

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Horaire collectif aménagé sur 6 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler en 6 jours.

Article 4.2.7

Travail à temps partiel

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

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet. Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

Article 4.2.8

Convention de forfait en jours

1. Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, les ETAM à partir de la position E, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Les ETAM concernés doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 218 jours travaillés ⁽¹⁾ pour une année complète de travail. Le nombre annuel de jours travaillés est établi, déduction faite des jours de repos, des congés légaux et conventionnels dont le cas échéant les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement ⁽²⁾ et les jours fériés à l'exclusion du 1^{er} Mai et du 22 mai sauf dispositions légales particulières ;
- pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre ;

(1) Sauf dispositions légales particulières.

(2) Nombre de jours annuellement travaillés moins nombre de jours de congés éventuellement ouverts au titre du fractionnement.

- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront informés du nombre d'ETAM qui aura conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. L'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait jours bénéficie d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien biennal avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de :

- 15 % pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- 10 % pour les entreprises de 20 à 50 salariés ;
- 5 % pour les entreprises de moins de 20 salariés.

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

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

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

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

Article 4.2.9

Travail de nuit habituel

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de bâtiment et des travaux publics et annexes, notamment en matière de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

1. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ETAM accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-32 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) pourra substituer à cette période

une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

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

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

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.2 et 4.2.4 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 3122-30 du code du travail.

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

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

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

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.2 et 4.2.4. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} Mai et 22 mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.2 et 4.2.4.

6. Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
- indemnité de panier dont le montant fera l'objet d'une négociation par les partenaires sociaux de la branche dans un délai de 6 mois après la date de signature de la présente convention collective ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ETAM de se restaurer et de se reposer.

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

7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies à l'article R. 3122-9 et aux articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

8. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, notamment la maintenance-exploitation ou les services (art. R. 3122-9).

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris éventuellement celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

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

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 3.2.3 ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des représentants du personnel, s'ils existent.

TITRE V

CONGÉS PAYÉS

AUTORISATIONS D'ABSENCE. – JOURS FÉRIÉS

Article 5.1

Congés payés

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

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

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

Les jours de congés payés dont bénéficient les ETAM 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 et des activités annexes, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 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 5.1.1

Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congés légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de l'année de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté aux conditions suivantes :

Ancienneté dans la profession :

- 1 jour ouvrable pour les ETAM ayant 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté.

Ancienneté dans l'entreprise ou le groupe :

- 2 jours ouvrables à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours à partir de 25 ans d'ancienneté.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors de la période du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise et seront payés par la caisse régionale de congés payés du bâtiment et des travaux publics. Ces jours de congés supplémentaires seront majorés de 30 %.

Les parties signataires s'engagent à se revoir 6 mois après la date de signature de la présente convention collective afin de négocier sur les congés d'ancienneté.

Article 5.1.2

Prime de vacances

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

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

Article 5.1.3

Date de départ en congés

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur sur la consultation des 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 tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les ETAM 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 congés 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 à l'ETAM que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Article 5.1.4

Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5 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 l'ETAM 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 les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail.

Article 5.2

Autorisations d'absence

L'ETAM 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 du salarié : 4 jours ;
- Pacs du salarié : 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;
- obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours ;
- obsèques d'un de ses enfants : 3 jours ;
- obsèques de son père, de sa mère : 2 jours ;
- obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents : 2 jours ;
- obsèques d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un des 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 aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19 du code du travail.

Article 5.3

Jours fériés

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

TITRE VI

PROTECTION SOCIALE

Les dispositions du présent titre, article 6.1 « Retraite » et 6.2 « Prévoyance » ne sont pas applicables aux personnels de nettoyage ou de gardiennage sous-traitants qui bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus au régime général.

Article 6.1

Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse régionale de retraite du BTP (CRR-BTP) des Antilles et de la Guyane.

Article 6.2

Régime obligatoire de prévoyance

Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance souscrites auprès de la caisse régionale de prévoyance (CRP-BTP) des Antilles et de la Guyane.

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise visés à l'alinéa précédent, l'employeur, faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations du régime de base, sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 6.3

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

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.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer, dans les plus brefs délais, le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical du médecin traitant dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Article 6.4

Subrogation

Sous réserve que l'ETAM 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 aux articles 6.5 et 6.7 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ETAM s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ETAM concerné.

Article 6.5

Prestations maladie

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 ETAM sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

et,

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels de tout ETAM justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service, continus ou non, dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

les prestations suivantes seront dues :

1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions de l'article 6.4 ;

2. A partir du 91^e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 6.2.

3. Si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes a et b ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire une contre-visite à l'ETAM indisponible par un médecin de son choix.

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 seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

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

Article 6.6

Indemnisation spécifique en cas de remplacement

L'indemnité compensatrice de préavis non effectué sera due en cas de :

- licenciement d'un salarié pour inaptitude suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail hors cas d'accident de trajet ;
- licenciement d'un salarié pour indisponibilité suite à une maladie ou accident, hors cas de maladie professionnelle et d'accident du travail, lorsque les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise justifieront son remplacement à titre permanent.

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Article 6.7

Maternité

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical et indemnisé à ce titre par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées – déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise – dans les conditions prévues à l'article 6.4, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 6.8

Paternité

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ETAM 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 5.2 de la présente convention collective.

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 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Article 6.9

Congé pour enfant malade

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours maximum par an, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Des accords d'entreprise peuvent fixer la rémunération des jours d'absence pour enfant malade.

TITRE VII

DÉPLACEMENTS

CHAPITRE VII.1

DÉPLACEMENTS DES ETAM EN MARTINIQUE

Article 7.1.1

Déplacements occasionnels

Les ETAM qui effectuent, à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée, sont remboursés sur justification de leurs frais de transport, de séjour et de représentation. Cependant, l'entreprise doit attribuer une avance dès lors que des frais seront engagés (nuitées d'hôtel, essence, repas) ; cette avance fera l'objet d'un accord entre l'ETAM et l'entreprise.

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 à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 7.1.2

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 ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, une assurance spécifique sera souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Les parties signataires s'engagent à se revoir 6 mois après la date de signature de la présente convention collective afin de négocier sur l'indemnisation des frais de transport.

CHAPITRE VII.2

DÉPLACEMENTS DES ETAM HORS MARTINIQUE

Article 7.2.1

Champ d'application

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

Article 7.2.2

Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure à l'ETAM amené à se déplacer hors de Martinique, et cela quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, le décès, l'invalidité, l'assistance juridique.

L'entreprise doit assurer, 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 en vigueur en Martinique.

Section 1

Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 7.2.3

Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en Martinique, de la convention collective du bâtiment et des travaux publics restent applicables. Une lettre de mission sera remise à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre 15 jours et 3 mois. Cette lettre que l'ETAM 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, l'indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2

Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 7.2.4

Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la Martinique, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Martinique sous réserve du 1^{er} paragraphe de l'article 7.2.6.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition de l'ETAM pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'ETAM 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 stipuler expressément 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 de l'ETAM 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 l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'article 6.2 de la présente convention collective.

La durée du séjour hors de la Martinique sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

Article 7.2.5

Assistance à l'ETAM et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ETAM et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

En cas de maladie ou accident grave donnant lieu à hospitalisation ou décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par la prise en charge des frais de transport et de séjour. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France sont à la charge de l'entreprise.

Article 7.2.6

Rupture du contrat de travail

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

Le rapatriement de l'ETAM et de sa famille, s'il y a lieu, ainsi que de ses meubles et bagages, dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'ETAM, 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 l'ETAM peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 7.2.7

Retour en Martinique

A son retour en Martinique, l'ETAM 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 Martinique 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.

TITRE VIII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8.1

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 1 mois si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 8.2

Indemnité de préavis

Conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail, en cas de licenciement, l'ETAM 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 8.3

Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM 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 de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

LICENCIEMENT

Article 8.4

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 8.5, est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 8.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un ETAM de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 8.7.

Article 8.5

Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 8.13 de la présente convention collective et, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2,5/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 1 an révolu et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM 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 % si l'ETAM a 10 ans d'ancienneté et 15 % s'il a 15 ans d'ancienneté telle que défini à l'article 8.13 de la présente convention collective. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'ETAM.

L'assiette de calcul du salaire de référence pour l'indemnité minimum légale est égale à 1/12 de la rémunération brute des 12 premiers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au *pro rata temporis*, soit 3/12 du montant de ces primes ou gratifications.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période, figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal DADS).

MISE À LA RETRAITE

Article 8.6

Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

Les employeurs souhaitant mettre à la retraite un ETAM âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si l'ETAM manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois, l'employeur ne peut mettre l'ETAM à la retraite pendant l'année suivant sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans révolus du salarié.

Article 8.7

Montant de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM de plus de 70 ans

L'ETAM de plus de 70 ans et plus peut être mis à la retraite d'office par l'employeur sans motivation particulière. L'employeur est tenu de respecter un préavis conventionnel de licenciement tel que défini par l'article 8.1 de la présente convention collective.

Article 8.8

Indemnité de mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

Les ETAM de plus de 65 ans mis à la retraite dans les conditions des articles 8.6 et 8.7 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise et/ou la CRR-BTP en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de :

- 2,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 1 an révolu et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 8.5 et 8.13 de la présente convention collective.

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 8.9

Préavis

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

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

DÉPART À LA RETRAITE

Article 8.10

Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM de plus de 60 ans

L'ETAM 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.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification de licenciement augmentée, en cas de rémunération variable, du douzième mois du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification. La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 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 (feuille fiscal DADS).

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie à l'article 8.13 de la présente convention collective.

Article 8.11

Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM de moins de 60 ans

L'ETAM 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 8.10 ci-dessus.

Article 8.12

Préavis

Quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite, le préavis est fixé à :

- 1 mois pour l'ETAM justifiant de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour l'ETAM à partir de 2 ans d'ancienneté.

L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Article 8.13

Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté de l'ETAM, le temps pendant lequel l'ETAM 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 Martinique 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 I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
 - périodes militaires obligatoires ;
 - maladies, accidents ou maternités ;
 - congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

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

Si un ETAM 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 l'ETAM 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 8.14

Engagements successifs

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 8.13, 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, la mise ou le départ 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 des articles 8.5 et 8.7 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

TITRE IX

AUTRES DISPOSITIONS

Article 9.1

Brevets d'invention

Les inventions des ETAM 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 ETAM 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 de l'ETAM doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ETAM 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 l'ETAM est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notamment 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 de l'ETAM dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'ETAM ou, le cas échéant, ses ayants droit, est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 9.2

Obligations militaires

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ETAM 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 ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 10.1

Commission paritaire de suivi et d'interprétation Observatoire de la négociation collective

Une commission paritaire régionale de suivi et d'interprétation est constituée.

La commission a pour rôle de rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. A cet effet, la commission se réunira en cas de besoin.

En outre, la commission aura pour rôle :

- d'établir un bilan de la mise en œuvre dans les entreprises des dispositions de la présente convention collective ; à cet effet, elle se réunira une fois par an ;
- d'exercer les compétences d'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail) et de commission d'approbation des accords d'entreprise (art. L. 2232-22 du code du travail) sur tous sujets conventionnels au sens du code du travail dont elle pourra être saisie. Pour l'exercice de ses missions, elle pourra constituer des sous-commissions spécialisées.

La commission paritaire de suivi et d'interprétation n'a pas à connaître les litiges individuels et ne peut porter atteinte à la compétence d'ordre public du conseil de prud'hommes pour trancher les litiges individuels de travail.

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

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus 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.

Afin de faciliter leur participation aux négociations et aux réunions des instances paritaires, les salariés bénéficieront :

- du droit de s'absenter de leur travail ;
- de la compensation ou du maintien de leur rémunération ;
- de l'indemnisation de frais de déplacement et de leurs frais de repas.

La commission paritaire de suivi et d'interprétation établira un règlement intérieur sur son fonctionnement.

Article 10.2

Durée, révision et dénonciation

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention collective, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

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

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 10.3

Adhésion

Toute organisation représentative au plan régional non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction des relations du travail, direction générale du travail où elle aura été déposée.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 10.4

Dépôt

Le texte de la présente convention collective sera déposé à la direction des relations du travail, direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Fort-de-France, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 10.5

Force obligatoire de la présente convention collective

Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions plus favorables et sauf disposition légale l'autorisant.

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 ETAM qui en bénéficient.

Fait à Fort-de-France, le 31 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
CNATP ;
SEBTPAM.

Syndicats de salariés :

CGTM ;
CGT-FO ;
CSTM ;
FTC CGTM-FSM ;
UGTM.

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES ETAM DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET DES ACTIVITÉS ANNEXES DE LA MARTINIQUE

Guide de présentation générale

La classification des ETAM du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de la Martinique 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, des travaux publics et des activités annexes.

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

Critères classants

Ces critères repris de la classification des ouvriers sont désormais communs aux 2 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 prendre en compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

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

A partir des 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.

Nombre de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur huit niveaux de classement qui regroupent les emplois tenus par les employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les niveaux de classement sont associés 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.

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 des ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

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 et travaux publics 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, des travaux publics et des activités annexes, et 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.

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 exécute les travaux 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.

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 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.