

**Convention collective régionale**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**IDCC : 3204. – Ingénieurs et cadres**  
**(Guyane)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 5 MAI 2014

NOR : ASET1451011M  
IDCC : 3204

PRÉAMBULE

En préambule à la présente convention collective régionale, les signataires ont voulu apporter une définition de ce qu'est un ingénieur et cadre, notamment par rapport à la catégorie des ETAM.

En effet, si l'annexe I de la convention expose de façon détaillée les critères de classification dans la catégorie ingénieurs et cadres, avec des développements indispensables sur les contenus des métiers selon lesdits critères, et si elle établit des règles sur l'évolution des carrières, il a semblé primordial aux signataires de donner aux employeurs et aux salariés couverts par la convention, et devant donc obligatoirement l'appliquer, leur vision paritaire et l'esprit dans lequel la convention a été construite et négociée.

La convention se présente comme un tout à prendre, à suivre et à respecter en l'état, et en aucune façon comme un texte séable et interprétable à volonté par les uns ou par les autres.

Un ingénieur et cadre se caractérise par :

- un niveau de compétences, techniques et/ou de gestion et management ;
- des capacités à recevoir et à exercer en autonomie des délégations et, de ce fait, à représenter et à engager l'entreprise ;
- une catégorisation liée à ces compétences et capacités, et à leur exercice.

Le niveau de compétences, techniques et/ou de gestion et management :

- un ingénieur ou un cadre possède des compétences, qu'elles proviennent de sa formation ou de son expérience, et les exerce en autonomie en matière technique et/ou de gestion et management ;
- l'ingénieur ou le cadre se situe dans les niveau et position de la grille des classifications de B (1 à 4) à C (1 et 2), voire D, en fonction de l'ampleur de ses compétences et de sa capacité à les exercer. Ces niveau et position sont donc ceux applicables et utilisables dans les entreprises du champ de la convention pour les ingénieurs et cadres ;
- le niveau A et ses deux positions 1 et 2 sont réservés aux seuls jeunes diplômés acquérant d'emblée la position d'ingénieur et cadre en fonction de leur formation initiale.

La capacité à recevoir et à exercer des délégations et, de ce fait, à représenter et à engager l'entreprise :

- la représentation de l'entreprise et la faculté de l'engager sont des facteurs inhérents aux fonctions des ingénieurs et cadres, pour lesquelles ils reçoivent usuellement délégation ;

- dans le contexte particulier de la Guyane, de sa géographie et de l'aménagement de son territoire, ce sont également des facteurs habituels et fréquents pour les responsables missionnés sur des opérations en sites éloignés et isolés ;
- la délégation temporaire attribuée à un salarié dans un tel contexte ne peut suffire à faire entrer automatiquement celui-ci dans une catégorie ingénieurs et cadres supérieure à celle où il se situe, ou d'une catégorie ETAM à celle d'ingénieurs et cadres ;
- mais, à l'inverse, elle ne peut avoir pour résultat de faire exercer systématiquement et durablement par une catégorie ou un niveau de salariés des responsabilités qui entrent dans le champ de compétences d'une catégorie ou d'un niveau supérieurs ;
- les conditions d'attribution et d'exercice des délégations (ampleur, durée, moyens attachés...) au sein même de la catégorie ingénieurs et cadres et entre celle-ci, d'une part, et la catégorie ETAM, d'autre part, doivent donc être clairement distinguées et définies dans les entreprises.

La catégorisation liée aux compétences et aux capacités et à leur exercice :

- une fonction ou un poste ne doit pas être systématiquement synonyme de statut catégoriel (ETAM, ou ingénieurs et cadres) ;
- en revanche, les critères de classification sont un moyen d'évaluation d'un salarié pouvant amener à son positionnement en catégorie ingénieurs et cadres, et ce indépendamment de la fonction qu'il exerce ou du poste qu'il occupe.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1.1

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

La présente convention collective régit, en Guyane, 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 ingénieurs et cadres qu'ils emploient à une activité de bâtiment et de travaux publics sur le territoire de la Guyane.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens des articles L. 7311-3, L. 7313-1 et L. 7313-2 du code du travail, qui relèvent de la convention collective nationale étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile, au sens des articles L. 7411-1 et 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 Guyane, que les uns comme les autres y soient établis ou qu'ils viennent y travailler.

#### Article 1.2

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

Sont considérées à titre indicatif comme entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes celles qui relèvent de la section F « Constructions et travaux de construction » de la nomenclature 2008 NAF rév. 2 et qui suivent (classes et sous-classes).

41.20	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels
42.11	Construction de routes et autoroutes
42.12	Construction de voies ferrées de surface et souterraines
42.13	Construction de ponts et tunnels
42.21	Construction de réseaux pour fluides
42.22	Construction de réseaux électriques et de télécommunications

42.91	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux
42.99	Construction d'autres ouvrages de génie civil NCA
43.11	Travaux de démolition
43.12	Travaux de préparation de sites
43.13	Travaux de forages et de sondages
43.21	Travaux d'installation électrique
43.22	Travaux de plomberie et d'installation de chauffage et de conditionnement d'air
43.29	Autres travaux d'installation NCA
43.31	Travaux de plâtrerie
43.32	Travaux de menuiserie
43.33	Travaux de revêtement des sols et des murs
43.34	Travaux de peinture et vitrerie
43.39	Autres travaux de finition
43.91	Travaux de couverture
43.99	Autres travaux de construction spécialisés

En outre, le champ d'application pourra comprendre certaines industries et activités connexes ne relevant pas des classifications précédentes, mais dont la nature et la partie prépondérante de leurs activités les rattachent au secteur du bâtiment et des travaux publics, sous réserve de l'existence de conventions collectives du travail qui leur sont propres et applicables en Guyane.

La commission d'interprétation et de conciliation visée ci-après pourra se saisir de telles extensions au champ d'application.

Il est précisé que les entreprises relevant des codes suivants : 23.61Z, 23.63Z et 08.12Z, à défaut d'application de façon effective de la convention collective afférente à leur activité, doivent appliquer la présente convention.

### **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 d'ingénieurs et cadres, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

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

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

Conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux au niveau de la branche se réuniront pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et quinquennale sur les classifications.

#### **Article 1.4**

##### *Non-discrimination au travail*

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

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

#### **Article 1.5**

##### *Harcèlement*

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

#### **Article 1.6**

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

##### **Article 1.6.1**

##### *Droit syndical et liberté d'opinion Congé de formation économique, sociale et syndicale*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 1.6.2**

#### *Participation aux instances statutaires*

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

### **Article 1.6.3**

#### *Participation aux commissions paritaires régionales*

Conformément aux articles L. 2232-3, L. 2232-4, L. 2232-8, L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de 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 à l'ingénieur ou au cadre dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour l'instance pour laquelle le cadre a reçu mandat) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés avant chaque réunion, sauf cas de force majeure. Les absences de l'ingénieur ou du cadre ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou de 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 basés sur le barème fiscal de l'indemnité kilométrique. 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 d'ingénieurs et cadres bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et par organisation syndicale représentative.

### **Article 1.6.4**

#### *Délégués du personnel et comités d'entreprise*

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

De même, la subvention de fonctionnement du 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.

### **Article 1.6.5**

#### *Moyens de fonctionnement et seuils de représentation*

##### Moyens de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le droit syndical doit s'adapter aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les bureaux mis à la disposition des IRP dans les entreprises doivent par conséquent disposer d'un matériel adapté aux TIC (accès internet et messagerie électronique).

Les employeurs mettront à la disposition des IRP un local convenable, aménagé et doté d'un matériel moderne nécessaire à son fonctionnement. Un refus d'accès aux TIC par l'employeur peut constituer un délit d'entrave au droit syndical.

L'équipement minimal nécessaire du local est le suivant :

- un micro-ordinateur ;
- une imprimante/photocopieur/scanner ;
- une ligne téléphonique indépendante, plus combiné téléphonique ;
- un fax et sa ligne ;
- une connexion internet ;
- des logiciels informatique/bureautique ;
- des mobiliers de bureau adéquats.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient en outre des fournitures de bureau et des consommables nécessaires à leur fonctionnement, dans la limite du raisonnable. L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes sont à la charge de l'employeur.

##### Seuils de représentation du personnel

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les seuils de représentation sont ainsi définis :

- à partir d'un effectif de 9 salariés, calculé conformément à la réglementation : 1 délégué du personnel et son suppléant ;
- à partir d'un effectif de 26 salariés, calculé conformément à la réglementation : 2 délégués du personnel et leurs suppléants ;
- à partir d'un effectif de 45 salariés, calculé conformément à la réglementation : 3 délégués du personnel et leurs suppléants.

### **Article 1.6.6**

#### *Informations régulières des instances représentatives du personnel*

Dans les entreprises ou établissements, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, est tenu informé et consulté, de manière régulière et permanente, par le chef d'entreprise ou son représentant sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, en vertu des attributions générales qui lui sont dévolues par la législation, en particulier dans le domaine économique. L'évolution de l'emploi prend en compte, dans la mesure où elles peuvent être prévues, les conséquences des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.

La convocation aux réunions obligatoires prévues par la loi précise la nature de cette information, qui sera développée par le chef d'entreprise ou son représentant au cours des réunions.

Par ailleurs, les représentants du personnel formulent toutes remarques au chef d'entreprise ou à son représentant s'ils estiment que cette information est de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. Le chef d'entreprise ou son représentant étudie ces remarques et leur apporte une réponse au plus tard à la prochaine réunion.

Dans les entreprises ou établissements, en cas de carence de représentation du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant fournira aux ingénieurs et cadres une information régulière sur la situation de l'emploi, sous une forme et aux dates correspondant au mieux aux caractéristiques de l'entreprise et, en tout état de cause, à la fin de chaque trimestre.

Pour apprécier les conséquences de la situation de l'entreprise ou de l'établissement sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises, les représentants du personnel sont informés périodiquement au moyen, en particulier, des rapports annuels, semestriels ou trimestriels et, lorsqu'il est obligatoire, du bilan social, communiqués par le chef d'entreprise ou son représentant, en application des dispositions du code du travail.

Ces informations économiques et sociales relatives à la situation de l'entreprise ou de l'établissement doivent permettre aux représentants du personnel, d'une part, de dresser un constat de l'évolution de l'emploi au cours des 12 mois précédents, d'autre part, d'appréhender cette évolution pour l'année à venir compte tenu des perspectives et, enfin, de donner un avis sur cette situation.

Pour cela, le chef d'entreprise ou son représentant remet des informations portant sur l'activité, notamment :

- le chiffre d'affaires, en faisant ressortir une ventilation selon les spécialités de l'entreprise, lorsqu'il en existe plusieurs ;
- les bénéfices ou pertes constatées ; les résultats globaux de l'activité, en valeur et en volume ;
- la situation de la sous-traitance et de l'emploi de main-d'œuvre temporaire ;
- l'affectation, le cas échéant, des bénéfices réalisés ;
- les investissements, s'il y a lieu ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires.

Pour ce qui concerne l'année écoulée et en ce qui concerne l'année à venir :

- les perspectives économiques générales de l'entreprise, en faisant, si nécessaire, ressortir les prévisions en fonction des spécialités de l'entreprise ;
- et, plus spécialement, l'évolution prévisible du carnet de commandes et du plan de charge de l'entreprise.

Les représentants du personnel des entreprises ou établissements qui participent aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qui sont données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les dispositions du présent article sont destinées à améliorer, dans les entreprises ou établissements, les connaissances que les représentants du personnel doivent avoir sur leur entreprise ou sur leur établissement, afin de pouvoir apprécier et mesurer les conséquences d'une situation et d'exercer normalement leurs fonctions, dans l'objectif d'un dialogue social actif et productif.

Par ailleurs, ces dispositions sont applicables sans préjudice des autres attributions et prérogatives qui leur sont reconnues par la législation, notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles.



Par ailleurs, l'ensemble des catégories de personnels concernés seront informés de la mise en œuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise ou l'établissement.

#### **Article 1.6.7**

##### *Correspondant sécurité*

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, un salarié sera désigné d'un commun accord entre l'employeur et les salariés comme correspondant sécurité.

Il suivra toutes les formations nécessaires à l'exercice de missions en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Sa désignation, ses missions et la durée de ses fonctions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise.

Aucune faute en rapport direct ou indirect avec la fonction de correspondant sécurité ne pourra être retenue à l'encontre du salarié, pendant l'exercice de sa fonction et après un délai de 6 mois à l'issue de cette dernière.

#### **Article 1.6.8**

##### *Protection postmandat des délégués du personnel*

Les délégués du personnel jouissent d'une protection postmandat d'une durée de 6 mois pour un mandat d'une durée de 2 ou 3 ans. Cette protection est étendue à 12 mois lorsqu'ils ont exercé, en un ou plusieurs mandats consécutifs, une durée totale de mandat(s) de 4 ans ou plus.

#### **Article 1.7**

##### *Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)*

L'entreprise reconnaît le droit, à l'ingénieur ou au cadre, à la déconnexion des NTIC pendant les temps de repos.

Ce principe établi, il limite de fait les risques de sanction auxquels pourrait être exposé l'ingénieur ou le cadre du seul fait de ne plus être rattaché à l'entreprise pendant ses temps de repos.

### **TITRE II**

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 2.1**

##### *Engagement*

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

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ingénieur ou le cadre.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de sécurité sociale est remis à l'ingénieur ou au cadre à cette occasion ; sans réponse de l'intéressé, l'adhésion est tacite dès la conclusion du contrat de travail.

#### **Article 2.2**

##### *Modification du contrat de travail*

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



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

### **Article 2.3**

#### *Période d'essai*

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

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.

Elle donne droit au cadre de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 ci-après.

En cas de rupture du fait du salarié, celui-ci respecte un préavis de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut exister que si elle est prévue au contrat de travail. De même, elle n'est renouvelable que si cela est prévu par le contrat de travail.

### **Article 2.4**

#### *Délégation de pouvoirs*

Les entreprises peuvent formaliser à partir du niveau B1, par un écrit, les délégations de pouvoirs données à l'ingénieur ou au cadre, indiquant de manière précise :

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

Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

### **Article 2.5**

#### *Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée*

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

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

### **Article 2.6**

#### *Badge accès sécurité chantier*

Les employeurs devront fournir aux ingénieurs et cadres embauchés le badge « accès sécurité chantier » émis par l'organisme émetteur désigné à la convention régionale du 19 novembre 2003 de lutte contre le travail dissimulé.

Le port du badge par l'ingénieur ou le cadre est obligatoire sur les chantiers.

## TITRE III

### CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS. – DURÉE DU TRAVAIL

#### CHAPITRE III.1

##### CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Les règles relatives aux classifications et aux rémunérations, déjà évoquées en préambule, sont contenues dans l'annexe I de la présente convention collective.

##### **Article 3.1.1**

###### *Paie*

La paie est effectuée :

- soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis à l'ingénieur ou au cadre, ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;
- soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ingénieur ou le cadre à l'entreprise.

Toutefois, au-dessous du montant visé à l'article L. 3241-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ingénieur ou au cadre qui le demande.

La paie par remise d'un chèque barré ou d'espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus. Elle est perçue par l'ingénieur ou le cadre au plus tard à la date fixée par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, elle est perçue à la date butoir du 5 du mois N + 1.

Des acomptes pourront être versés aux ingénieurs et cadres qui en auront fait la demande, selon les dispositions prises par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, l'acompte est exigible le 16 du mois, pour un montant égal au maximum à 50 % du salaire mensuel de base net.

#### CHAPITRE III.2

##### DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

#### CHAPITRE III.2.1

##### HORAIRES DE TRAVAIL <sup>(1)</sup>

##### **Article 3.2.1.1**

###### *Horaire collectif*

La durée du travail s'inscrit en principe dans le cadre d'un horaire collectif, c'est-à-dire uniforme pour l'ensemble des salariés de l'établissement ou pour une partie d'entre eux seulement. Cet horaire, établi selon l'heure légale, indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ainsi que les heures et la durée des repos. Il peut être dérogé à la règle de l'horaire collectif, notamment par la pratique des horaires individualisés, des horaires à temps partiel, ainsi que par la mise en place des équipes de suppléance.

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.

---

(1) Les références horaires dans ce chapitre ne concernent pas les ingénieurs et cadres au forfait annuel en jours.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le lundi ou le samedi, 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 du travail, tels que prévus au chapitre III.2.2 ci-après.

### **Article 3.2.1.2**

#### *Heures supplémentaires*

La durée légale du temps de travail effectif des ingénieurs et cadres est de 1 600 heures par année civile, correspondant à une durée moyenne de 35 heures par semaine.

Les heures supplémentaires restent à l'initiative de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires :

- soit limité à 145 heures en l'absence d'accord collectif ;
- soit fixé par les partenaires sociaux dans l'entreprise au moyen d'un accord collectif.

S'ajoutent à ce contingent d'heures supplémentaires 35 heures pour le personnel dont l'horaire n'est pas annualisé.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou par accord collectif.

Sauf pour les entreprises qui annualisent le temps de travail, et à défaut d'accord collectif, le décompte des heures supplémentaires se fait sur des périodes de 1, 2, 3 ou 4 semaines, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou dans l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Toute heure supplémentaire commencée de façon probante par un ingénieur ou cadre est due. Cette disposition n'est applicable, pour les salariés en convention de forfait en heures, que pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent prévu dans la convention de forfait. Elle ne s'applique pas aux salariés en convention de forfait en jours.

### **Article 3.2.1.3**

#### *Heures supplémentaires exceptionnelles*

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent applicable, après avis des représentants du personnel et, en cas d'impossibilité de conclusion d'un accord collectif par absence de représentants du personnel, dans les conditions suivantes :

- les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou par accord collectif.

Ces heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ce temps de contrepartie obligatoire en repos intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou

conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximal de 2 mois suivant la date à laquelle le droit aura été acquis.

L'utilisation des heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.2.1.6 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

#### **Article 3.2.1.4**

##### *Dérogations*

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 à majoration pour heures supplémentaires.

#### **Article 3.2.1.5**

##### *Heures de travail perdues pour cause d'intempéries*

Les heures de travail perdues pour cause d'intempéries, ou pour toute autre cause imprévisible et irrésistible, pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

#### **Article 3.2.1.6**

##### *Durées maximales du travail*

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales de travail applicables aux ingénieurs et cadres sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 44 heures ;
- repos quotidien : 11 heures ;
- repos hebdomadaire : 35 heures consécutives.

### **CHAPITRE III.2.2**

#### **ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### **Article 3.2.2.1**

##### *Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours*

La semaine de travail des ingénieurs et cadres dont l'horaire de travail n'est pas annualisé est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours 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 3.2.2.3 ;
- en cas d'activités de maintenance, de service, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail.

#### **Article 3.2.2.2**

##### *Astreintes*

Sans pour autant l'imposer unilatéralement au salarié, qui peut le refuser, le régime d'astreinte peut être mis en place moyennant les compensations minimales suivantes :

- salariés en forfait en jours : 1 journée si l'intervention est supérieure à 4 heures et 1 demi-journée si l'intervention est inférieure à 4 heures. Ces journées ou demi-journées seront comptabilisées sur le plafond annuel et ne viendront pas en déduction du nombre de jours de repos. Ces

compensations sont doublées dès lors que les temps d'intervention sont effectués de nuit, le dimanche ou un jour férié ;

– salariés hors forfait en jours :

- les heures d'intervention, y compris les temps de déplacement (hors heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés) seront majorées de 25 % ;
- les heures d'intervention y compris les temps de déplacement, effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés seront majorées de 100 %.

Ces entreprises veilleront à privilégier l'appel au volontariat.

L'obligation pour un salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise constitue une astreinte et non du travail effectif.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif et rémunérées comme temps de travail effectif.

Le temps d'astreinte hors intervention doit donner lieu à une indemnité ou à un temps de repos qui sera défini dans l'accord collectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit alors averti au moins 1 jour franc à l'avance. Il ne peut y avoir de programmation d'astreinte durant les périodes de congés payés ou de jours de réduction du temps de travail (RTT).

Chaque salarié concerné reçoit en fin de mois un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

### **Article 3.2.2.3**

#### *Cas du travail sur 4 ou 6 jours*

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine par accord collectif, 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 ingénieurs et cadres qui demandent à travailler 6 jours.

### **Article 3.2.2.4**

#### *Conventions de forfaits annuels en heures et en jours*

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre (convention individuelle de forfait, contrat de travail ou avenant au contrat de travail) ; le simple renvoi aux stipulations d'un accord d'entreprise ou de branche est nul et non avenu.

L'accord écrit précise le nombre de jours ou d'heures compris dans le forfait, les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose l'ingénieur ou le cadre pour l'exercice de ses fonctions et, le cas échéant, l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un ingénieur ou d'un cadre d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sera informé du nombre d'ingénieurs et de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours ; il est consulté, avant toute conclusion de convention, sur son fondement au regard du critère d'autonomie de l'ingénieur ou du cadre.

## Caractéristiques des contrats de forfait en heures

Conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par accord collectif, les ingénieurs et les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée du contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires, soit  $1\,600 + 145 = 1\,745$  heures.

L'ingénieur ou le cadre au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidiens et hebdomadaires, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de suivi des heures effectuées sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce suivi.

La rémunération de l'ingénieur ou du cadre ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour la partie des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du forfait seront indemnisées conformément aux dispositions légales en tenant compte, le cas échéant, des repos compensateurs y afférents.

## Caractéristiques des contrats de forfait en jours

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

Sont visés les ingénieurs et cadres en contrat à durée indéterminée et les CDD pour motif de remplacement, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du passage de l'ingénieur ou du cadre à la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

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

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

Par ailleurs, le passage d'un ingénieur ou d'un cadre d'un statut horaire à un statut forfaitaire en jours ne pouvant avoir pour effet de réduire sa rémunération annuelle brute (notamment par disparition des heures supplémentaires), l'intéressé doit bénéficier d'une majoration globale compensatrice de sa rémunération.

Le forfait en jours n'a pas pour effet d'exclure le salarié du champ d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, aux temps de déplacement professionnel qui dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 217 jours pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Ces 217 jours de travail annuel impliquent que, après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, l'ingénieur ou le cadre bénéficiera sur l'année d'un nombre de jours de RTT défini par avenant concomitamment aux négociations de la grille de salaires, sans incidence du fait d'absences pour maladie.

Les modalités selon lesquelles les jours de RTT peuvent être pris par l'ingénieur ou le cadre seront définies dans le contrat de travail ou son avenant ou par accord d'entreprise.

Viennent en déduction du nombre de jours compris dans le forfait les congés conventionnels de branche et d'entreprise (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...).

Un comptage précis du nombre de jours de travail à accomplir dans l'année par l'ingénieur ou le cadre est effectué en tout début d'année au niveau de l'entreprise.

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

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ingénieur ou le cadre devra préciser :

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

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

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

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

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

L'ingénieur ou cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologiques.

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

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.



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

La situation de l'ingénieur ou du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel à tenir au plus tard 3 mois avant la fin de l'année, avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ingénieur ou du cadre et sur l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur l'analyse du décompte des jours travaillés et restant à travailler.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ingénieur ou du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées à l'alinéa ci-dessus.

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

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position de l'ingénieur ou du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

Pour ces déductions éventuelles comme pour le calcul des jours en dépassement ci-dessus, la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

7. L'ingénieur ou le cadre peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser le nombre de jours conclu dans son forfait.

Ces jours en dépassement du nombre de jours annuel avec un plafond de 235 jours sont alors payés à l'ingénieur ou au cadre avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec l'ingénieur ou le cadre, peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour la récupération de ces journées, à prendre au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Dans ce dernier cas, les jours supplémentaires récupérés au cours du premier trimestre de l'année civile viendront en déduction du forfait annuel de cette même année.

8. Les jours de RTT qui n'auraient pu être pris dans l'année civile, pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur, sont payés avec une majoration minimum de 10 %. Ils pourront être versés, en tenant compte de la même majoration, au compte épargne-temps, si le dispositif existe dans l'entreprise.

En cas de départ en cours d'année, l'ingénieur ou le cadre en forfait en jours qui n'aurait pas pris ses jours de RTT en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés avec une majoration minimum de 10 %.

9. Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, les présentes dispositions ne pourraient avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement à la date d'application de la convention collective régionale des ingénieurs et cadres.

## Article 3.2.2.5

### *Travail de nuit*

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises, notamment 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. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions du code du travail, est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ingénieur ou le cadre accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

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

#### 2. Organisation du travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ingénieurs ou de cadres que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des 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 sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

#### 3. Durée du travail applicable

Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ingénieurs et des cadres de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois 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 aux articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

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

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ingénieurs et des cadres de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 3122-9 du code du travail, 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. Contreparties liées au travail de nuit

Les ingénieurs et les cadres 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

235 heures et 314 heures sur la plage 21 heures à 6 heures, pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 315 heures de travail sur la plage 21 heures à 6 heures.

L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé aux articles L. 3121-16 et L. 3121-26 et suivants du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

Cette disposition pourra faire l'objet d'adaptations par accords d'entreprise.

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. A défaut d'IRP, cette compensation financière est fixée par l'employeur, sans pouvoir être inférieure à une majoration de 10 % de la rémunération des heures concernées. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1<sup>er</sup> Mai.

Concernant les ingénieurs et cadres au forfait en jours, un accord d'entreprise devra encadrer le travail de nuit et préciser les modalités de repos.

## 5. Garanties particulières

Les ingénieurs et les cadres travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

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

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

## 6. Surveillance médicale spéciale

Les ingénieurs et les cadres travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles R. 3122-9, L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

## 7. Affectation particulière

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 du code du travail).

## 8. Maternité

L'ingénieure ou la cadre 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 restant de la grossesse et du congé postnatal, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

## 9. Formation professionnelle

Les ingénieurs et les cadres de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris à celles relevant d'un congé individuel de formation. Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues aux articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du code du travail.

## 10. Egalité professionnelle

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

### Travail circonstanciel de nuit

Un ingénieur ou un cadre soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures n'entrant pas dans la définition du travailleur de nuit exposée à l'alinéa 1 ci-dessus est appelé à travailler de nuit entre 21 heures et 6 heures, les heures alors effectuées sont majorées :

- au taux de 100 % de la 1<sup>re</sup> à la 8<sup>e</sup> heure ;
- au taux de 125 % l'éventuelle 9<sup>e</sup> heure et les suivantes.

L'accomplissement d'un travail circonstanciel de nuit impose l'accord de l'ingénieur ou du cadre soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures, et l'employeur doit respecter auprès de lui un délai de prévenance de 2 jours.

La majoration pour travail circonstanciel de nuit ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

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

Les points 3 et 5 ci-dessus de l'article 3.2.2.5 s'appliquent au travail circonstanciel de nuit.

### Article 3.2.2.6

#### *Travail du dimanche et des jours fériés*

Le travail du dimanche et des jours fériés peut être pratiqué par les ingénieurs et les cadres soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière, avec, alors, la conclusion, le cas échéant, d'accords d'entreprise.

Les entreprises qui seraient amenées à travailler un dimanche ou un jour férié concluront pour les ingénieurs et cadres au forfait en jours un accord d'entreprise qui précisera les modalités de repos et de compensation.

Les cadres dirigeants sortent de ce cadre mais bénéficient du 1<sup>er</sup> Mai chômé.

## TITRE IV

### CONGÉS PAYÉS. – AUTORISATIONS D'ABSENCE. – JOURS FÉRIÉS

#### Article 4.1

##### *Congés payés*

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

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la 5<sup>e</sup> semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

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

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

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> 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 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, 1 semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

#### **Article 4.1.1**

##### *Congés payés d'ancienneté*

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

- 2 jours ouvrables pour les ingénieurs et cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;
- 3 jours ouvrables pour les ingénieurs et cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

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

#### **Article 4.1.2**

##### *Prime de vacances*

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

Référence : articles D. 3141-12 à D. 3141-37 du code du travail.

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

#### **Article 4.1.3**

##### *Dates de départ en congé*

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement.

Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des départs sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1<sup>er</sup> avril et, en tout cas, au moins 2 mois à l'avance.

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

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

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

Dans ce dernier cas, l'ingénieur ou le cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés au titre du fractionnement prévus par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

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

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

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

#### **Article 4.1.4**

##### *Absences pour maladie*

Les jours d'absence pour maladie ou accidents non professionnels, sauf ceux visés à l'article 5.4, avant-dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical, n'entraînent pas une réduction à l'acquisition des congés annuels à compter du premier jour de l'arrêt de travail et pendant 90 jours consécutifs ou non, calculés sur une année glissante.

#### **Article 4.2**

##### *Autorisations d'absence*

L'ingénieur ou le cadre bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

*(En jours.)*

Mariage ou Pacs	4
Mariage d'un de ses enfants	2
Mariage d'un de ses petits-enfants	1
Obsèques de son conjoint marié ou pacsé	3
Obsèques d'un de ses enfants	3
Obsèques de son père, de sa mère	3
Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants	1



Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3
Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa des articles L. 1225-8 et suivants du code du travail	

### **Article 4.3**

#### *Jours fériés*

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

Le 10 juin (commémoration en Guyane de l'abolition de l'esclavage) est un jour férié chômé.

## **TITRE V**

### **PROTECTION SOCIALE**

### **Article 5.1**

#### *Régime obligatoire de retraite complémentaire*

Les ingénieurs et cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet.

### **Article 5.2**

#### *Régime de prévoyance*

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

Le régime de prévoyance garantit au personnel ingénieurs et cadres les prestations de base définies, rappelées en annexe II, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, catégorie ingénieurs et cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

### **Article 5.3**

#### *Subrogation*

Du fait de la subrogation instituée à l'article 2.1 ci-dessus, l'entreprise fait l'avance des prestations dues à l'ingénieur ou au cadre en cas de maladie, d'accident ou de maternité.

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

### **Article 5.4**

#### *Prestations maladie*

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

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couvert par la législation de la sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout ingénieur ou cadre sans condition d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnel de tout ingénieur ou cadre justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, les prestations suivantes seront dues.



1. A compter du premier jour de l'arrêt de travail et pendant 90 jours consécutifs ou non, calculés sur une année glissante, l'employeur versera à l'ingénieur ou au cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 5.3 ;

2. A partir du 91<sup>e</sup> jour, l'ingénieur ou cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des ingénieurs et cadres, telles que définies à l'article 5.2.

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

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

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

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

*Nota.* – Est considéré comme accident du travail l'accident de trajet qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

- le lieu de travail, habituel ou circonstanciel, et sa résidence principale, ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end, par exemple), ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;
- le lieu de travail, habituel ou circonstanciel, et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

La notion de « parcours normal » n'implique pas nécessairement le parcours le plus direct. En revanche, elle exige que le trajet soit effectué pendant le temps normal du parcours, compte tenu des horaires habituels du salarié et des nécessités de l'emploi qu'il occupe. Enfin, les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accidents de trajet si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, effectuer une démarche administrative, accompagner un enfant) ou de l'emploi (chercher un vêtement destiné à une cérémonie professionnelle, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier pour aller et revenir du lieu de travail).

## **Article 5.5**

### *Disponibilité*

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, l'ingénieur ou le cadre dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, être mis en disponibilité sans rémunération et sur production d'un certificat médical à renouveler pendant une période maximum de 1 année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

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

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement pour fin de chantier ou un licenciement pour motif économique en application des articles du titre VII de la présente convention.

## **Article 5.6**

### *Maternité*

Pour les ingénieures ou cadres ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées, dans les conditions prévues à l'article 5.3, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

## **Article 5.7**

### *Paternité*

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ingénieur ou le cadre peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples), qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

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

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

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

## **TITRE VI**

## **DÉPLACEMENTS**

### **CHAPITRE VI.1**

#### **DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE EN GUYANE**

### **Article 6.1.1**

#### *Déplacements occasionnels*

Les ingénieurs et cadres qui effectuent, à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

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

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

### **Article 6.1.2**

#### *Déplacements continus*

L'ingénieur ou le cadre dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacements continus a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ces déplacements.

### **Article 6.1.3**

#### *Voyages de détente hebdomadaires*

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, les ingénieurs et cadres éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

### **Article 6.1.4**

#### *Paie des frais de déplacement*

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

### **Article 6.1.5**

#### *Maladie, accident ou décès pendant le déplacement*

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

### **Article 6.1.6**

#### *Moyens de transport, assurance*

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférentes 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 ingénieur ou un cadre utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

### **Article 6.1.7**

#### *Changement de résidence*

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

Sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité, l'ingénieur ou le cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

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

### **Article 6.1.8**

#### *Retour à la résidence initiale*

Tout ingénieur ou cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son retour à sa résidence initiale, sauf cas de licenciement qualifié de faute lourde.

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

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

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

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

## **CHAPITRE VI.2**

### **DÉPLACEMENTS HORS DE GUYANE**

#### **Article 6.2.1**

##### *Champ d'application*

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

Il en est de même pour les ingénieurs et cadres mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 6.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en Guyane dans l'entreprise qui les a mutés.

#### **Article 6.2.2**

##### *Assurance et garanties collectives*

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

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accident du travail, maladie, accident et perte d'emploi) avec celles des régimes guyanais.

##### *Section 1*

#### **Déplacements inférieurs à 3 mois**

#### **Article 6.2.3**

##### *Lettre de mission*

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions en vigueur en Guyane de la présente convention collective restent applicables.

Une lettre de mission sera remise à l'ingénieur ou au cadre amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

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

- le lieu d'exercice de la fonction ;
- la durée du déplacement ;
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
- éventuellement, une indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

## *Section 2*

### Déplacements supérieurs à 3 mois

#### **Article 6.2.4**

##### *Avenant au contrat de travail*

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ingénieur ou du cadre, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de Guyane, se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Guyane.

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

L'avenant doit comporter les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalités de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical, à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accident du travail, maladie et accident, perte d'emploi) ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et de 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'ingénieur ou le cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'annexe II.

La durée du séjour hors de Guyane sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 1 an, sauf accord de l'ingénieur ou du cadre.

#### **Article 6.2.5**

##### *Assistance au cadre et à sa famille*

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

#### **Article 6.2.6**

##### *Rupture du contrat de travail*

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

Le rapatriement de l'ingénieur ou du cadre, et de sa famille s'il y a lieu, et de ses meubles et bagages, dans les conditions prévues au contrat, est 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'ingénieur ou du cadre, soit à une faute grave de sa part, soit à 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'ingénieur ou le cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

#### **Article 6.2.7**

##### *Retour en Guyane*

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

Le temps passé hors de Guyane entre en ligne de compte, notamment pour :

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

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

#### **Article 6.2.8**

##### *Détachement dans une autre entreprise*

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

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

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

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

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

## TITRE VII

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 7.1

##### *Durée du préavis en dehors de la période d'essai*

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

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à 3 mois, sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

#### Article 7.2

##### *Indemnité de préavis*

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

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

#### Article 7.3

##### *Autorisations d'absence pour recherche d'emploi*

Pendant la période de préavis, l'ingénieur ou le cadre licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois.

Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ingénieur ou du cadre, moitié au gré de l'entreprise et moyennant informations réciproques. Pendant ces absences, la rémunération est maintenue.

## LICENCIEMENT

#### Article 7.4

##### *Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement*

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée à l'ingénieur ou au cadre licencié qui justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.9, au moment de la notification du licenciement.



## **Article 7.5**

### *Montant de l'indemnité de licenciement*

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ingénieur ou du cadre telle que définie à l'article 7.9, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 1 année révolue et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 6/10 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 15 mois.

En cas de licenciement d'un ingénieur ou d'un cadre âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ingénieur ou du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable de 1/12 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'ingénieur ou du cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ingénieur ou le cadre 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).

## **DÉPART À LA RETRAITE**

## **Article 7.6**

### *Départ à la retraite à l'initiative de l'ingénieur ou du cadre*

L'ingénieur ou le cadre 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 :

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

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 7.9 et 7.5 de la présente convention.

## **Article 7.7**

### *Mise à la retraite des cadres âgés de plus de 65 ans*

Les cadres âgés de plus de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté du cadre et calculée à raison de :

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

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 7.8 et 7.9 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

## **Article 7.8**

### *Préavis*

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

Lorsque l'ingénieur ou le cadre part volontairement à la retraite, le préavis est fixé à 2 mois.

L'ingénieur ou le cadre notifiera son départ à la 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.

## **DISPOSITIONS COMMUNES**

## **Article 7.9**

### *Définition de l'ancienneté*

On entend par ancienneté du cadre le temps pendant lequel l'ingénieur ou le cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors Guyane 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 prises en compte les périodes définies aux articles L. 1225-42, L. 1225-54, L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du code du travail :

- congés de solidarité familiale, congés de soutien familial et congés de solidarité internationale, congés parentaux d'éducation, congés de présence parentale, congés d'adoption ;
- 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 ingénieur ou un cadre passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'ingénieur ou le cadre reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

## **Article 7.10**

### *Engagements successifs*

L'ingénieur ou le cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.9, 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 donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

## **Article 7.11**

### *Déclassement*

Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III) entraînant déclassement ou diminution de la rémunération, convenu entre l'ingénieur ou le cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement, et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.5.

## **TITRE VIII**

### **AUTRES DISPOSITIONS**

## **Article 8.1**

### *Brevets d'inventions*

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

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

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

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

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ingénieur ou du cadre dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci.

L'ingénieur ou le cadre, ou le cas échéant, ses ayants droit, est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

## **Article 8.2**

### *Obligations militaires*

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

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

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

## TITRE IX

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 9.1**

##### *Quitus social*

Les parties s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social harmonieux et efficace dans la branche.

A cet égard elles chercheront à anticiper toutes situations conflictuelles potentielles, pour les éviter et les désamorcer et pour apporter des solutions allant dans ce sens de l'apaisement.

La commission d'interprétation et de conciliation créée par la présente convention est reconnue comme un acteur majeur dans la branche pour aboutir au résultat souhaité ici.

#### **Article 9.2**

##### *Dates d'application des accords de branche*

Il est convenu que, d'une façon générale, les accords de branche signés un mois M auront comme date d'application le mois suivant M + 1.

Les exceptions à ce système de date d'application (rétroactivité, application différée) devront être motivées et justifiées au cas par cas, et figurer explicitement dans les accords concernés.

#### **Article 9.3**

##### *Commission d'interprétation et de conciliation*

Il est mis en place une commission d'interprétation et de conciliation compétente sur tous les sujets contenus dans la présente convention collective régionale.

Elle est constituée et coprésidée de façon paritaire par les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs de salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes dans les conditions suivantes : un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente à la convention, et un nombre total égal d'employeurs.

Elle peut être réunie à la demande d'une des parties concernées, sur un ordre du jour proposé par elle.

Elle peut également s'autosaisir de toute question relevant de sa compétence.

Elle établira dans ses premières séances un règlement intérieur ordonnant son fonctionnement détaillé.

Les membres salariés siégeant à la commission d'interprétation et de conciliation bénéficient des dispositions prévues à l'article 1.6.3.

#### **Article 9.4**

##### *Moyens pour le fonctionnement du dialogue social*

Les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois par an, au plus tard au dernier trimestre, pour élaborer et présenter aux autorités de tutelle et aux collectivités et institutions compétentes tous dossiers de demande d'aides et de subventions à même de fournir les moyens d'assurer et de développer le fonctionnement harmonieux du paritarisme et du dialogue social dans la branche.

Ils examineront à cette occasion les moyens propres qu'ils pourront y apporter eux-mêmes.

## **Article 9.5**

### *Médaille d'honneur du travail*

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre l'attribution de médailles d'honneur du travail au bénéfice de leurs salariés dans le cadre légal fixé par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984, modifié par le décret n° 2000-1015 du 17 octobre 2000.

Des accords d'entreprise fixeront les modalités internes de l'attribution des médailles et des actions afférentes (cérémonies, gratifications aux bénéficiaires).

## **Article 9.6**

### *Intéressement*

Les entreprises sont encouragées par la profession à conclure des accords d'intéressement des salariés à leurs résultats, conformément aux dispositions du code du travail.

L'objectif à poursuivre est de faire participer les salariés aux performances de l'entreprise et de partager les gains qui pourront être réalisés compte tenu à la fois d'une efficacité accrue des salariés et de modes d'organisation plus performants.

Les critères d'attribution de l'intéressement ne reposeront pas forcément sur des résultats financiers mais pourront inclure d'autres items, relatifs par exemple à la qualité, à la sécurité au travail, à l'innovation, etc.

Pour faciliter la négociation des accords d'entreprise afférents, le seuil de représentation du personnel est abaissé tel que l'article 1.6.5 ci-dessus le mentionne.

Il est également rappelé que la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail encourage particulièrement les accords d'intéressement.

## **Article 9.7**

### *Négociations de branche obligatoires*

Pour faciliter le dialogue social dans la branche et lui donner les moyens d'une expression périodique régulière, il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail, les organisations représentatives dans le champ de l'accord devront se rencontrer :

1. Chaque année, pour une négociation sur les salaires ;
2. Tous les 3 ans, pour une négociation sur :
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - la stratégie globale de la branche et les effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ; la GPEC et ses mesures d'accompagnement, notamment en matière de formation professionnelle ; la facilitation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; la facilitation des bilans de compétences (BDC) ; l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ; la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques ;
3. Tous les 5 ans, pour une négociation sur :
  - la révision des classifications ;
  - les plans d'épargne interentreprises ou pour la retraite collectifs interentreprises.

## **Article 9.8**

### *Rapport annuel de branche*

Pour éclairer et faciliter les négociations en commission mixte paritaire de branche, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes qui sont liées par les présentes examinent, au mois de septembre de chaque année :

- la situation économique et de l'emploi dans la branche ;

- son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et à durée de chantier et les missions de travail temporaire ;
- ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, le rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.

Le rapport peut être établi sur la base des informations issues, après avoir été rendues anonymes, des rapports annuels uniques que les entreprises doivent élaborer conformément aux articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du code du travail.

Au cours de cet examen du mois de septembre de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et, d'une manière générale, le contenu du rapport annuel de branche sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties, de façon à éclairer la négociation collective.

### **Article 9.9**

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dit observatoire de branche*

Aux fins d'établir les éléments d'information mentionnés ci-dessus, il sera constitué par la partie employeurs un observatoire de branche dont les missions seront :

- de recueillir et d'analyser les informations sur les entreprises, l'emploi, la formation de la branche ;
- d'identifier les facteurs impactant les métiers ;
- d'opérer une analyse prospective des évolutions ;
- de repérer les métiers « sensibles » pour une priorité d'actions ;
- de préconiser les solutions à mettre en œuvre ;
- de communiquer auprès des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel (IRP).

### **Article 9.10**

#### *Négociations d'entreprise obligatoires (à section syndicale)*

De même, pour éclairer et faciliter les négociations en entreprise, il est expressément rappelé que les entreprises à section(s) syndicale(s) doivent négocier tous les ans sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail (dont le temps partiel à la demande du salarié) ;
- un régime de prévoyance maladie si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise ;
- un accord d'intéressement, de participation, de plan d'épargne salariale si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise ;
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les moyens de les atteindre : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ; conditions de travail et d'emploi (dont temps partiel et articulation vie professionnelle/responsabilités familiales) ; suppression des écarts de rémunération, sur base d'un diagnostic ;

- les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés : conditions d’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion, aux conditions de travail et d’emploi ; actions de sensibilisation au handicap de l’ensemble du personnel.

La négociation annuelle obligatoire est l’occasion d’un examen dans l’entreprise, sur la base de rapports établis et présentés par celle-ci :

- de l’évolution de l’emploi et des prévisions annuelles ou pluriannuelles en la matière ;
- du nombre de CDD et de missions de travail temporaire, et du nombre de jours afférents ;
- de la formation professionnelle ;
- de la réduction du temps de travail.

Pour les entreprises dont l’effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, il est rappelé qu’en vertu des articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du code du travail il doit être établi et présenté un rapport annuel unique portant sur cinq grands chapitres :

- l’activité et la situation financière de l’entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel ;
- l’évolution de l’emploi, des qualifications, de la formation professionnelle et des salaires ;
- la situation comparée des conditions d’emploi et de formation professionnelle des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés.

### **Article 9.11**

#### *Entrée en vigueur. – Durée. – Révision. – Dénonciation*

Les parties signataires demandent l’extension de la présente convention au département de la Guyane.

L’entrée en vigueur de la convention sera effective le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d’extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La convention pourra être dénoncée dans les conditions définies par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail :

- par la totalité des signataires employeurs ou salariés, qui ouvre une période de 1 an à l’issue du préavis pendant laquelle la convention continue de produire effet, sauf à ce qu’entre en vigueur la convention ou l’accord qui lui est substitué ;
- par une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, qui ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

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.

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 dans le champ de l’accord ; celles-ci examinent tous les 3 ans l’opportunité de procéder à d’éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

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



## **Article 9.12**

### *Adhésion*

Toute organisation représentative dans le champ de l'accord non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail, où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires ainsi que la DIECCTE.

## **Article 9.13**

### *Dépôt*

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Cayenne.

## **Article 9.14**

### *Force obligatoire de la présente convention. – Avantages acquis*

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 ingénieurs et cadres qui en bénéficient.

Les dispositions de la CCR ne se cumulent pas avec les clauses des contrats individuels ou collectifs, elles s'y substituent.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés du champ, sauf dispositions plus favorables, résultant d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, d'un accord atypique, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

L'application de la présente convention collective ne peut être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis des salariés du champ.

## **TITRE X**

## **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

## **Article 10.1**

### *Règles générales d'hygiène et de sécurité*

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, constitué en application des dispositions en la matière du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

La mise en œuvre d'une prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de sécurité, dans les entreprises, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.

Aussi, les chefs d'entreprise et d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels, d'assurer leur sécurité et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur. Il est aussi rappelé ici que les ingénieurs et cadres, de par leurs fonctions et le contenu des tâches y attachées, doivent remplir des obligations de sécurité pour eux-mêmes et pour le personnel placé sous leur autorité.

Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque ingénieur et cadre doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément au code du travail. L'ingénieur ou le cadre utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

## **Article 10.2**

### *CHSCT*

Conformément aux dispositions du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles afférents du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation conforme aux dispositions du code du travail. Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder 5 jours. La demande de congé avec tous les renseignements doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage.

Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par le code du travail. A l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés.

## **Article 10.3**

### *Formation à la sécurité*

Conformément aux dispositions du code du travail, bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité les ingénieurs et cadres nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les ingénieurs et cadres sous contrat de travail temporaire.

## **TITRE XI**

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **PRÉAMBULE**

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont tenus de respecter les textes réglementaires et conventionnels (ANI) en vigueur relatifs à la formation professionnelle.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord arrêtent les trois grandes orientations générales suivantes :

A. La personnalisation de la formation, qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié, et la professionnalisation, qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences de l'ingénieur ou du cadre dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise. La personnalisation et la professionnalisation sont au cœur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) au travers de cet accord ;

B. L'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des ingénieurs et cadres et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises ;

C. L'engagement de l'ingénieur et cadre et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel.

Ils définissent également six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans les entreprises :

1. Qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes : permettre aux jeunes de réussir leur formation dans les entreprises, en évitant les échecs dus à leur engagement mal préparé dans une section ou dans un contrat d'apprentissage et en mettant en perspective leur devenir professionnel ;

2. Qualité de l'accueil et de la formation des jeunes : créer les bases d'une formation de qualité dans les entreprises, générer une plus grande implication des chefs d'entreprise, responsabiliser plus fortement les ingénieurs et cadres maîtres d'apprentissage tout en reconnaissant leur mission et en la promouvant ;

3. Qualité de l'accueil et de la formation en CFA : renforcer la qualité des enseignements professionnels ; élever le niveau de professionnalisme des enseignants ; développer plus fortement leurs liens avec les entreprises et leurs capacités à prendre en compte les réalités du travail des apprentis et des lycéens effectuant des périodes de formation en entreprise ;

4. Qualité des examens : faire fonctionner les jurys comme ils le doivent, en réunissant les conditions matérielles d'accompagnement nécessaires à la participation des employeurs et des ingénieurs et cadres à toutes les phases qui les concernent ; permettre à la profession de participer à la production de sujets d'épreuves ; rassembler les moyens pour que les épreuves professionnelles permettent d'apprécier les compétences en rapport avec les exigences du diplôme, du titre ou du certificat préparés ; accompagner la mise en œuvre du CCF (contrôle en cours de formation) ;

5. Qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage : créer des conditions supplémentaires de réussite, d'une part, du contrat d'apprentissage et, d'autre part, de l'entrée des jeunes dans les entreprises ; cet axe de progrès vise aussi la socialisation et le développement personnel des jeunes ;

6. Qualité de l'intégration professionnelle : la profession s'engage à encourager les jeunes formés aux métiers à rester dans le bâtiment, les travaux publics et les industries et activités connexes.

Enfin, les entreprises s'attacheront à diffuser et à appliquer les bonnes pratiques en matière :

- de contrat et de période de professionnalisation ;
- de tutorat ;
- de droit individuel à la formation (DIF).

### **Article 11.1**

*Observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes*

Les parties signataires décident de la création d'un observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes.

L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes est placé sous l'égide de la commission paritaire régionale de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

## **Article 11.2**

### *Maître d'apprentissage*

De tradition et compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail.

Ces métiers au niveau des ingénieurs et cadres s'exercent presque exclusivement sur les chantiers qui présentent autant d'ouvrages différents que de prototypes techniques. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. C'est dire que l'action du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti sur chantier ou à l'atelier est fondamentale. Il en va de même pour les responsables de stages, qui accueillent des lycéens et des étudiants en période de formation en entreprise ou en stage, et des tuteurs, qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation ainsi que tout stagiaire en période d'application en entreprise. C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier les jeunes sous contrat d'apprentissage.

Les organisations d'employeurs et d'ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes prennent des mesures nécessaires pour améliorer les compétences des maîtres d'apprentissage et pour améliorer les conditions d'exercice de leur mission et leur reconnaissance.

Les partenaires sociaux traduisent cette ambition par la mise en œuvre de quatre actions complémentaires et indissociables. Ces actions sont obligatoires dans le cadre de la formation des apprentis du secteur du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes. Elles sont recommandées dans les autres situations de formation des jeunes :

- formation des maîtres d'apprentissage à leur mission ;
- validation de leurs compétences par le titre de « maître d'apprentissage confirmé » ;
- engagement de l'ingénieur et cadre désigné maître d'apprentissage, de son employeur et de l'apprenti par la signature de la charte professionnelle, annexée au contrat d'apprentissage ;
- reconnaissance de l'importance de la mission et de l'engagement par une indemnité décidée dans le cadre des conventions collectives ou d'une politique d'entreprise.

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné, soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise. Le montant de cette indemnité est négocié paritairement au niveau régional.

La compétence est attestée par la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé.

L'engagement moral mutuel de l'employeur, de l'ingénieur et cadre qu'il a désigné maître d'apprentissage et de l'apprenti est consigné au bas de la charte établie dans les accords précités.

## **Article 11.3**

### *Dédit formation*

Des clauses de dédit-formation peuvent être conclues dans les entreprises entre l'employeur et l'ingénieur et cadre.

Fait à Cayenne, le 5 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FRBTP Guyane ;  
MEDEF Guyane ;  
CGPME Guyane.

**Syndicats de salariés :**

CDTG ;  
CFE-CGC ;  
UD CFTC Guyane ;  
UD CGT-FO.

## ANNEXE I

### CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

---

#### PRÉAMBULE

##### **Objectifs poursuivis**

Dans le cadre de la modernisation des conventions collectives et afin de revaloriser l'image des professions du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires du présent accord ont adopté une nouvelle classification des cadres plus adaptée à la réalité des métiers et défini les barèmes des minima des cadres du bâtiment et des travaux publics y afférents.

La nouvelle grille de classification concerne les cadres des entreprises de travaux publics.

Elle répond aux trois objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés ;
- revaloriser les métiers 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, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein des professions du bâtiment et des travaux publics tout entières.

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

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

##### **Principes fondamentaux de la nouvelle classification**

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois 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 :

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

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels les professions du bâtiment et des travaux publics doivent 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 les travaux publics, la grille de classement des cadres a été élaborée à partir de critères bâtiment communs à l'ensemble des salariés du bâtiment et des travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés des travaux publics, les emplois des cadres sont classés en quatre niveaux regroupant huit positions. Ces positions sont associées deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

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

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

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

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

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

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre, notamment par le recours à la formation continue, afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de service que requiert la satisfaction constante des clients de l'entreprise et favoriser leur parcours professionnel.

Le succès de la mise en œuvre de la nouvelle classification des cadres des travaux publics implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

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

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



Au-delà de l'achèvement de leurs travaux relatifs aux classifications des emplois et des barèmes de minima des cadres des travaux publics, les parties signataires s'accordent pour poursuivre leurs rencontres en vue de l'actualisation de la convention collective régionale des cadres du bâtiment et des travaux publics.

### **Article 1<sup>er</sup>**

La grille de classification des emplois des ingénieurs et cadres comprend quatre niveaux regroupant huit positions 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 ;
- les compétences acquises par formation ou expérience.

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

Ne relèvent pas de la présente classification :

- les VRP au sens des articles L. 7313-1 et suivants du code du travail ;
- les ingénieurs et cadres qui exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale.

### **Article 2**

Dès lors qu'ils mettent en œuvre effectivement le diplôme correspondant à leur emploi, les ingénieurs et cadres débutant dans la profession titulaires d'un diplôme de l'enseignement général et professionnel visé ci-dessous sont classés au sein du niveau A, qui constitue un niveau spécifique d'entrée, dans les positions ingénieurs et cadres A 1 ou ingénieurs et cadres A 2, conformément au tableau ci-après :

NIVEAU SPÉCIFIQUE D'ENTRÉE Niveau A	DIPLÔME
Position ingénieurs et cadres A 1	Ingénieur Ingénieur-maître Maîtrise
Position ingénieurs et cadres A 2	Grandes écoles DESS-DEA...

Les ingénieurs et cadres accèdent au classement dans une des positions supérieures quand leurs fonctions le justifient. Ils peuvent occuper un emploi correspondant aux positions ingénieurs et cadres A 1 ou ingénieurs et cadres A 2 de la présente classification pendant une période d'au maximum 3 ans.

### **Article 3**

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics, en leur permettant de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

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

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

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

#### **Article 4**

##### **Article 4.1**

Les barèmes des minima des ingénieurs et cadres sont fixés après négociation une fois par an.

##### **Article 4.2**

La valeur des minima des ingénieurs et cadres est exprimée par un barème annuel.

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

La valeur des minima annuels est majorée de 15 % pour les ingénieurs et cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris les congés payés et la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles.

En sont exclus les éléments suivants :

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

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

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

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

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

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

Le minimum annuel fait également l'objet du calcul *pro rata temporis* pour les ingénieurs et cadres employés à temps partiel en fonction de la durée du travail convenue.

##### **Article 4.3**

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

b) Les valeurs des huit positions (A 1 ; A 2 ; B 1 ; B 2 ; B 3 ; B 4 ; C 1 ; C 2) sont établies par accords annuels.

## Article 5

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

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

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

5.3. La mise en œuvre initiale des classifications donne 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 grille et donne une réponse motivée aux questions portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre de la présente classification au sein de l'entreprise.

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

5.4. L'employeur confirme par écrit à chaque ingénieur ou cadre son classement au sein de la présente classification, au moins 1 mois avant son entrée en vigueur.

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

En cas de contestation individuelle de ce classement, l'ingénieur et cadre 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'ingénieur et cadre au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

5.5. Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée au code du travail.

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

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

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

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## INGÉNIEURS ET CADRES

### Définitions des emplois

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION			
	Ingénieur et cadre A 1	Ingénieur et cadre A 2	Ingénieur et cadre B 1	Ingénieur et cadre B 2 <sup>(1)</sup>
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Exerce une fonction technique, administrative ou commerciale S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes simples	Répond aux mêmes conditions qu'en position ingénieurs et cadres A1 et en plus : Résout des problèmes courants	Exerce une fonction technique, administrative commerciale ou d'études ou Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes Assure la transmission de ses connaissances	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge dans un cadre global des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION			
	Ingénieur et cadre A 1	Ingénieur et cadre A 2	Ingénieur et cadre B 1	Ingénieur et cadre B 2 <sup>(1)</sup>
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou confirme son adaptation A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Agit dans le cadre de directives générales S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie Assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus et les décisions adaptées en découlant Gère l'organisation de son travail A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité
Technicité, expertise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et/ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	Possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B 1 et en plus : Actualise ses propres connaissances <sup>(2)</sup>
Compétences acquises par expérience ou formation	Débutants titulaires d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur-maître, maîtrise	Débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...	Expérience acquise en niveaux G, ETAM ou H, ETAM ou ingénieurs et cadres A et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en ingénieurs et cadres B 1 et formation générale, technologique ou professionnelle
<p>(1) Se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.  (2) Notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>				

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION				
	Ingénieur et cadre B 3	Ingénieur et cadre B 4	Ingénieur et cadre C 1 <sup>(1)</sup>	Ingénieur et cadre C 2	Ingénieur et cadre D
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	<p>Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité</p> <p>Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Peut définir des solutions globales</p> <p>Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de management des salariés placés sous son autorité</p> <p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p> <p>Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes</p> <p>Assure directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité</p> <p>Veille à l'évolution de ses collaborateurs</p> <p>Peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Peut créer des méthodes nouvelles</p>	<p>Exerce une mission de haute expertise et/ou</p> <p>Dirige une structure complexe</p> <p>Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Etablit des solutions originales et novatrices</p>	

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION				
	Ingénieur et cadre B 3	Ingénieur et cadre B 4	Ingénieur et cadre C 1 <sup>(1)</sup>	Ingénieur et cadre C 2	Ingénieur et cadre D
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Reçoit des orientations et des objectifs Prend les décisions découlant de ses missions Gère l'organisation de son travail Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activités	Contribue à la définition de ses objectifs A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante	Propose des objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise	
Technicité, expertise	Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions Actualise et développe ses connaissances <sup>(2)</sup>	Répond aux conditions du niveau ingénieurs et cadres B 3 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs <sup>(2)</sup>	Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire <sup>(2)</sup>	Répond aux mêmes conditions qu'en position C 1 et en plus : Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention <sup>(2)</sup>	
Compétences acquises par expérience ou formation	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises	Large expérience professionnelle	Grande expérience professionnelle	Position supérieure non définie
(1) Se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple. (2) Notamment par le recours à la formation professionnelle continue.					



## **Présentation générale**

Les classifications des ingénieurs et cadres répondent à trois objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- revaloriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

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

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels.

Pour remplir ces objectifs, les projets de classification mettent en œuvre divers moyens.

## **Critères classants**

Ces critères sont désormais communs aux trois catégories de personnels : ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés.

En rendant plus lisibles, à travers ces critères, les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète.

Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications dans la durée.

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

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

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

Par exemple : dans le critère « contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail », la notion de résolution de problèmes a été introduite.

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

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

Autre exemple : dans le critère « autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation », il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter les entreprises à mettre en œuvre à leur niveau des démarches de compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des deux grilles de classification.

## **Nombre de positions et de niveaux de classement**

La grille ETAM se développe sur huit niveaux de classement, quatre niveaux d'employés, quatre niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des ingénieurs et cadres sur quatre niveaux

regroupant huit positions (compte non tenu de la position D, qui regroupe les ingénieurs et cadres dont les missions ne sont pas définies).

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

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

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

Les niveaux et positions de confirmation, qui constituent des possibilités de classement à part entière, sont marqués par une plus grande amplitude des définitions.

Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée, qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les ingénieurs et cadres.

### **Reconnaissance de deux types d'emplois**

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

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

Cette même démarche vaut pour la grille ingénieurs et cadres dans laquelle existent :

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

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

### **Accueil des jeunes diplômés**

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

Deux dispositifs ont été prévus :

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

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

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

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

Pour les ingénieurs et cadres, deux niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions ingénieur ou cadre A 1 et ingénieur ou cadre A 2.

La position ingénieur ou cadre A 1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques », par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position ingénieur ou cadre A 2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A 1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...

Les ingénieurs et cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Passé ce délai, le jeune ingénieur ou cadre sera classé dans l'une des positions de la grille ingénieurs et cadres.

### **Evolution de carrière**

Deux mécanismes sont prévus :

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

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

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

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

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

### **Présentation de la classification ingénieurs et cadres**

La grille ingénieurs et cadres se développe sur quatre niveaux de classement regroupant huit positions :

- les ingénieurs et cadres débutants : niveau ingénieur ou cadre A, positions A 1 et A 2 ;
- les ingénieurs et cadres : niveau ingénieur ou cadre B, positions B 1, B 2, B 3 et B 4 ;
- les ingénieurs et cadres : niveau ingénieur ou cadre C, positions C 1 et C 2,

auxquels s'ajoutent les ingénieurs et cadres de niveau ingénieur ou cadre D.

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

## **Ingénieurs et cadres débutants**

Pour les ingénieurs et cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions ingénieurs et cadres A 1 et A 2.

La position ingénieur ou cadre A 1 est celle où l'ingénieur et le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

A cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, d'ingénieur-maître, de maîtrise, l'ingénieur ou le cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

La position ingénieur ou cadre A 2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA... Elle peut être aussi la position de confirmation de l'ingénieur ou du cadre A 1.

L'ingénieur ou le cadre A 2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A 1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

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

Le double caractère de cette position fait que, en matière de technicité, soit l'ingénieur ou le cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise (confirmation de la position cadre A 1).

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

## **Ingénieurs et cadres**

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

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

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

L'ingénieur ou le cadre B 1 soit exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant, puisqu'il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète qu'à la position ingénieur ou cadre A 2, puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position ingénieur ou cadre B 1 accueille également les ETAM promus ingénieurs et cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

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

L'ingénieur ou le cadre B 1 agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions. Il est réactif et s'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction.

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

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

En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des ingénieurs et cadres A 2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engagent moins.

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

Il possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience acquise aux niveaux G ou H de la classification ETAM ou en tant qu'ingénieur ou cadre A 1 ou A 2 et/ou par formation.

Ainsi, dans une logique de « tuilage », les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus ingénieurs et cadres B 1 sans avoir à valider leur expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à passer nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le cadre A 1 peut être directement classé en position cadre B 1 sans avoir à être au préalable classé à la position cadre A 2.

La position ingénieur ou cadre B 2 est le niveau de confirmation de l'ingénieur ou du cadre B 1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B 1, mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Son approche est plus complète qu'en position ingénieur ou cadre B 1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position ingénieur ou cadre B 1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position ingénieur ou cadre B 1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

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

La position d'ingénieur ou de cadre B 2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

A partir de la position B 3, l'ingénieur ou le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi, dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions ingénieurs et cadres B 1 et B 2) ou de management des salariés placés sous son autorité, ou les deux à la fois.

Par différence avec l'ingénieur ou le cadre B 2, l'ingénieur ou le cadre B 3 prend en charge un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète, puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position ingénieur ou cadre B 2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position ingénieur ou cadre B 2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

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

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

En matière de communication, ses interlocuteurs sont identiques à ceux de l'ingénieur ou du cadre B 2, mais il entretient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation, identique à celle de l'ingénieur ou du cadre B 2, demeure limitée à son domaine d'activité. Pour marquer la dimension plus complète de cet emploi, l'ingénieur ou le cadre B 3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions. A partir de la position ingénieur ou cadre B 3, l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

La position ingénieur ou cadre B 4 est le niveau de confirmation de la position B 3 : l'ingénieur ou le cadre B 4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles de l'ingénieur ou du cadre B 3, mais il dirige et prend en charge, dans un cadre global, des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position d'ingénieur ou cadre B 3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

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

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

Son expertise est plus complète encore qu'à la position d'ingénieur ou cadre B 3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des ingénieurs et cadres ayant une expérience confirmée.

L'ingénieur ou le cadre C 1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

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

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

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

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

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

La position d'ingénieur ou de cadre C 1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

La position ingénieur ou cadre C 2 permet l'évolution et la confirmation des ingénieurs et cadres C 1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C 1). Il établit des solutions originales et novatrices.

L'ingénieur ou le cadre C 2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position d'ingénieur ou cadre C 1.

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

La position ingénieur ou cadre D est celle des ingénieurs et cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.



## ANNEXE II

### RÉGIME DE PRÉVOYANCE

---

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

Capital décès aux ayants droit :

- capital de base : décès toutes causes :
  - cadre célibataire, veuf ou divorcé : 200 % de S ;
  - cadre marié : 250 % de S ;
- majoration pour enfant à charge :
  - majoration pour un enfant à charge : 40 % de S ;
  - majoration pour deux enfants à charge : 80 % de S ;
  - majoration pour trois enfants à charge : 140 % de S ;
  - majoration par enfant à compter du quatrième : 60 % de S ;
- majoration pour décès accidentel :
  - complément de capital : 100 % de S ;
- majoration pour décès suite à AT ou MP :
  - complément de capital : 300 % de SA ;
- majoration pour décès du conjoint :
  - capital orphelin : 125 % de S par enfant à charge.

#### **Versement anticipé du capital décès si invalidité totale ou permanente**

##### *Conversion du capital en rente*

Rente éducation (par enfant à charge) :

- orphelin du cadre :
  - décès de droit commun : 10 % de S (mini 10 % du PSS) ;
- orphelin de père et de mère :
  - décès de droit commun : doublement de la rente.

Rente invalidité (y compris les prestations versées par la sécurité sociale) :

- maladie ou accident de droit commun :
  - catégorie 1 : 39 % de S ;
  - majoration si enfant à charge : 5 % de S ;
  - catégorie 2 : 65 % de S ;
  - majoration par enfant à charge : 5 % de S ;
  - catégorie 3 : 85 % de S ;
- accident du travail et maladie professionnelle :
  - taux d'invalidité sécurité sociale  $26 \% \leq T \leq 50 \%$  :  $[(1,9 \times T) - 35 \%) \times S$  – rente sécurité sociale ;
  - taux d'invalidité sécurité sociale  $> 50 \%$  :  $[(0,7 \times T) + 30 \%) \times S$  – rente sécurisée sociale.

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

- maladie ou accident de droit commun :
  - prestation de base : 70 % de S ;

- majoration par enfant à charge : 3,33 % de S ;
- accident du travail et maladie professionnelle :
  - prestation de base : 85 % de S.

Chirurgie :

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

Naissance d'un enfant :

- forfait naissance : 3,2 % du PSS.

Lexique :

S : salaire brut annuel déclaré de l'exercice précédent.

SA : salaire brut des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

SS : sécurité sociale.

PSS : plafond annuel de la sécurité sociale.

T : taux d'incapacité.

AT ou MP : accident du travail ou maladie professionnelle.