

Bâtiment et travaux publics : Guyane (ETAM)

IDCC 3128

Convention collective départementale du 5 décembre 2011

[Étendue par arr. 4 mars 2014, JO 15 mars, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SETBA ;
MEDEF Guyane ;
CGPME Guyane ;
FRBTP Guyane ;
SABTPG CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CDTG ;
UTGUYANE ;
UNSA Guyan ;
UD CFTC Guyane ;
FO Guyane.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre Ier 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,
- d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise ETAM 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 et L. 7313-1 et -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 adhéreraient, 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 au sens de l'alinéa précédent 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 n.c.a.
43.11	Travaux de démolition
43.12	Travaux de préparation de sites
43.13	Travaux de forages et 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 n.c.a.
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 : 2361Z, 2363Z et 0812Z, à défaut d'application de façon effective de la convention collective afférente à leur activité, doivent appliquer la présente convention.

Article 1.3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

Article 1.4 Égalité de rémunération

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

En application du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue aux articles L. 2241-1, -2 et -7 du code du Travail.

Article 1.5 **Non discrimination au travail**

Les entreprises s'engagent à respecter strictement les principes d'égalité professionnelle, de traitement et de non discrimination.

Outre le recours à la Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité HALDE et à toute autre autorité compétente, toute personne intéressée par un acte contraire à cet engagement pourra saisir la Commission d'interprétation et de conciliation instituée par la présente convention.

Article 1.6 **Salariés handicapés**

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises.

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

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

Article 1.7 **Harcèlement**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation 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.

Tout employeur constatant ou étant informé de faits de harcèlement doit mettre en œuvre toutes mesures permettant d'y mettre fin. Il est rappelé le caractère pénal des agissements relevant du harcèlement.

Titre II **Contrat de travail**

Article 2.1 **Engagement**

Article 2.1.1

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes doivent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de Pôle Emploi ou de toute association ou organisme agréé pour la gestion des offres et des demandes d'emplois.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

Article 2.1.2

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ETAM qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 3121-10 et -34 du code du travail.

De même, un ETAM ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

Article 2.1.3

Lorsqu'un ETAM est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise (siège social ou l'un de ses établissements) et non sur le chantier à défaut d'autre stipulation dans le contrat de travail.

Article 2.1.4

Pour des raisons tant économiques que sociales, il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi au sein des entreprises soit assurée dans toute la mesure du possible.

Article 2.1.5

L'employeur est tenu de remettre ou de faire remettre immédiatement à l'ETAM lors de son embauchage un contrat de travail.

Article 2.1.6

Le contrat de travail comporte les mentions suivantes :

- la dénomination sociale ou les nom et prénom de l'employeur;
 - l'adresse de l'employeur et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché l'ETAM ;
 - le numéro de code NAF et le numéro SIRET de l'employeur;
 - les nom, prénom et adresse de l'ETAM ;
 - la nationalité de l'ETAM et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
 - le numéro national d'identification de l'ETAM ou, à défaut, la date et le lieu de sa naissance ;
 - la date et l'heure de l'embauche ;
 - l'emploi, la qualification, la classification de l'ETAM ;
 - le lieu habituel d'embauche ;
 - compte tenu des particularités de la Guyane amenant les ETAM à travailler sur l'ensemble du département quelque soit ce lieu habituel d'embauche, l'acceptation de mobilité de l'ETAM et les conditions matérielles et financières détaillées offertes en contrepartie par l'employeur ;
 - la convention collective du travail applicable ;
 - la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 2.3 ;
 - le montant du salaire mensuel de l'ETAM correspondant soit à un horaire hebdomadaire de travail de trente-cinq heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 151,67 heures), soit à une convention de forfait en heures ou en jours ;
 - l'engagement de l'ETAM, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail⁽¹⁾ ;
- ⁽¹⁾ «Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession».
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'ETAM est embauché ;
 - la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
 - le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être accepté et signé par les deux parties.

Article 2.1.7 **Badge accès sécurité chantier**

Les employeurs devront fournir aux ETAM 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'ETAM est obligatoire sur les chantiers.

Article 2.2 **Modification du contrat de travail**

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit.

L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

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

Article 2.3 **Période d'essai**

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise (niveaux E à H), et de 2 mois pour les employés (niveaux A à D).

En toute hypothèse, elle est renouvelable 1 fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimal 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.

Pendant la période de préavis, l'ETAM pourra s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à au titre VIII ci-après.

En cas de rupture de la période d'essai par le salarié, la durée de préavis est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, et de 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Article 2.4 Délégation de pouvoirs

Les délégations de pouvoirs ne peuvent être données qu'à des ETAM de niveau E et au-delà.

Toutefois, en matière d'hygiène et de sécurité, la délégation de pouvoir peut être donnée par l'employeur aux ETAM à partir de la catégorie C.

Les entreprises les formalisent par un écrit indiquant de manière précise :

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

Les ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

Article 2.5 Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

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

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

Article 2.6 Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur.

Article 2.7 Égalité de traitement entre ETAM français et étrangers

Sans préjudice de l'application des dispositions du code du travail, les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes veilleront à assurer l'égalité de traitement, en l'absence de toute discrimination, entre les ETAM français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

Titre III Classification et rémunération

Chapitre III.1 Classification

La classification des ETAM est constituée par l'annexe 1 de la présente convention collective.

Chapitre III.2

Rémunération⁽²⁾

⁽²⁾ Les références horaires dans ce chapitre ne concernent pas les ETAM au forfait annuel en jours.

La rémunération des ETAM est constituée par l'annexe 2 de la présente convention collective

Article 3.2.1

Salaire mensuel

Article 3.2.1.1

Salaire mensuel

Le salaire mensuel constitue la rémunération des ETAM du bâtiment et des travaux publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Le salaire mensuel est composé du salaire brut de base et de ses accessoires.

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières, telles que les primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées par les avenants relatifs aux négociations salariales, dont la négociation annuelle obligatoire.

Seules les heures de travail effectif et assimilées donnent lieu à la rémunération.

Article 3.2.1.2

Calcul du salaire mensuel

La rémunération des ETAM est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Pour un horaire de travail de référence de trente-cinq heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, le salaire mensuel de l'ETAM est déterminé à partir de l'annexe 2 fixant les barèmes des minima.

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à trente cinq heures, il sera appliqué au taux horaire de référence de l'ETAM un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants.

Article 3.2.1.3

Rémunération annuelle

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

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- la prime de 13^{ème} mois ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intérressement des ETAM, de la participation des ETAM aux résultats de l'entreprise, et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement,...) ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants relatifs aux négociations salariales pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la présente convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants relatifs aux négociations salariales en contrepartie de contraintes particulières de travail ;
- 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'entreprises (ou d'établissements) ou d'usages préexistants.

Il appartient à l'entreprise de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle de l'ETAM correspond à minima au salaire minimum mensuel de sa catégorie multiplié par tous les éléments de rémunération définis au 1^{er} alinéa du présent article.

L'ETAM dont la rémunération est proche du minimum annuel pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis⁽³⁾.

⁽³⁾ Les modalités de vérification du respect des minima mensuels sont étendues au cas des minima annuels : les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison.

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

Article 3.2.1.4 Prime de 13^{ème} mois

Les ETAM du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes bénéficient, au prorata temporis simple de leur temps de travail effectif, d'une prime de 13^{ème} mois calculée sur leur salaire de base mensuel.

Le temps de travail effectif comprend le temps assimilé, soit :

- les absences autorisées et rémunérées,
- les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le mode de calcul de la prime en fonction de l'ancienneté de l'ETAM est le suivant :

- date d'entrée dans l'effectif : année N ;
- prime de l'année N = base égale à 40 % du montant brut de la prime ; application de l'éventuel prorata temporis du temps de travail effectif
- prime de l'année N + 1 = base égale à 65 % du montant brut de la prime ; application de l'éventuel prorata temporis du temps de travail effectif
- prime de l'année N + 2 et des années suivantes = 100 % du montant brut ; application de l'éventuel prorata temporis du temps de travail effectif

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités de progressivité plus rapide.

La prime de 13^{ème} mois est versée avec la paye de décembre de l'année de référence.

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités différentes de versement.

Elle est assujettie aux cotisations sociales selon le régime en vigueur.

Article 3.2.2 Dédiction des heures non travaillées

Article 3.2.2.1

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4.2.2 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

Article 3.2.2.2

Les heures non travaillées par les ETAM remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle ne donnent pas lieu à déduction.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Article 3.2.2.3

Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;
- les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI ci-après.

Les heures rémunérées comme travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

Article 3.2.3 Bulletin de paye

Le bulletin de paye mensuel est soit délivré à chaque ETAM sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ETAM à l'entreprise.

Le bulletin de paye comporte obligatoirement les mentions suivantes :

-
- a)** Le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, son code NAF, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués les dits versements.
 - b)** Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ETAM.
 - c)** L'indice de sa classification, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire.
 - d)** Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc.
 - e)** Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales.
 - f)** La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire.
 - g)** Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales.
 - h)** Le montant de la rémunération nette.
 - i)** Les retenues pour acomptes versés, etc.
 - j)** La somme nette due à l'ETAM.
 - k)** La date du paiement de la rémunération.
 - l)** Les dates de congés payés pris pendant la période de paye considérée ou la période précédente.
 - m)** Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paye.
 - n)** L'état des heures effectuées dans le cas de modulation du temps de travail, et des jours RTT éventuellement acquis.
 - o)** L'intitulé de la présente convention.
 - p)** Une mention incitant l'ETAM à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.

Article 3.2.4 **Paye**

La paye est effectuée :

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

Toutefois, en dessous du montant visé à article L. 3241-1 du code du travail, la paye peut être effectuée en espèce à l'ETAM qui le demande.

La paye par remise d'un chèque barré ou en 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 paye est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus. Elle est perçue par l'ETAM 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 ETAM 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 à un maximum de 50 % de la rémunération mensuelle nette

Article 3.2.5 **Salaires minimaux**

Les barèmes de salaires minimaux sont établis par catégories, avec des écarts fixes entre celles-ci exprimés en %. Ils correspondent à un horaire hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux.

Par ailleurs, ils se réunissent également au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1, -2 et -7 du code du Travail.

Article 3.2.6 **Épargne salariale**

La mise en œuvre de l'épargne salariale dans les entreprises est régie par les dispositions législatives et réglementaires et les accords collectifs conclus.

Titre IV **Durée et organisation du travail**

Chapitre IV.1 **Horaires de travail⁽⁴⁾**

(4) Les références horaires dans ce chapitre ne concernent pas les ETAM au forfait annuel en jours.

Article 4.1.1 **Horaire collectif**

L'horaire de travail est collectif au niveau de l'entreprise, d'une agence, d'un établissement, d'un chantier, d'un atelier, d'un service.

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe 1 fois par an et à l'occasion de chaque modification.

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 IV-2 ci-après.

Article 4.1.2 **Heures supplémentaires**

La durée légale du temps de travail effectif des ETAM est de 1.600 heures par année civile, correspondant à une durée moyenne de 35 heures par semaine.

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

- soit limité à 220 heures en l'absence d'accord collectif,
- soit fixé par les partenaires sociaux dans l'entreprise au moyen d'un accord collectif.

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

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 d'une, deux, trois ou quatre 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 effectuée de façon probante par un ETAM est due, sauf en cas de convention de forfait en heures ou en jours.

Article 4.1.3 **Heures supplémentaires exceptionnelles**

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que 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.

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

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles 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 en aura été acquis.

L'utilisation des heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 4.1.6 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 4.1.4 **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 4.1.5 **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 4.1.6 **Durées maximales du travail**

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales de travail applicables aux autres ETAM 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.

Chapitre IV.2 **Organisation du travail**

Article 4.2.1 **Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours**

La semaine de travail des ETAM 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, ou de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 4.2.7 ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail.

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

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

Article 4.2.2 **Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail**

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

Le travail peut être organisé en poste discontinu ou semi-continu sur 5 ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles. En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.

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

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

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

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

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement ETAM de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être

obligé à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée de travail choisie par l'entreprise. Les ETAM soumis au travail posté feront l'objet d'une surveillance médicale renforcée, et la liste en sera communiquée au médecin du travail du ressort de l'entreprise.

Article 4.2.3 **Horaires individualisés**

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

Il en sera fait mention dans le contrat de travail initial de l'ETAM concerné, ou par avenant.

Article 4.2.4 **Équipes de suppléance en fin de semaine**

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

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

Article 4.2.5 **Mesures d'accompagnement**

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

Article 4.2.6 **Astreintes**

Les entreprises peuvent utiliser le dispositif d'astreinte, après consultation des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) s'il en existe.

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 doit donner lieu à une indemnité ou à un temps de repos.

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.

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

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

Article 4.2.8 **Travail à temps partiel**

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

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

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

Article 4.2.9 **Conventions de forfaits annuels en heures et en jours**

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 salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Conformément à l'article L. 3121-43 du même code, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par accord collectif, les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Caractéristiques communes

Il peut être conclu avec les ETAM des conventions de forfaits annuels en heures ou en jours.

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit (contrat de travail, ou avenant à contrat de travail), qui précise les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions, et le cas échéant l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un ETAM 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'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours.

Caractéristiques des contrats de forfait en heures

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

Les forfait 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 $1.600 + 220 = 1.820$ heures.

L'ETAM au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidienne et hebdomadaire du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidien et hebdomadaire, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des heures travaillées sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération de l'ETAM 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.

Caractéristiques des contrats de forfait en jours

En sus de la réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, la durée du temps de travail des ETAM concernés ne peut être prédéterminée en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions.

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

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

- pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre ;
- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les forfait annuels en jours sont conclus jusqu'à concurrence de 217 jours de travail par an.

Ces 217 jours de travail annuel impliquent qu'après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, l'ETAM bénéficiera sur l'année de jours RTT, donc le nombre peut varier en fonction du profil de l'année (normale ou bissextile ; position des jours fériés dans le calendrier).

Toutefois, l'ETAM peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser ce nombre de jours en renonçant à une partie de ses jours de repos, selon les dispositions conventionnelles d'un accord d'entreprise, ou à défaut réglementaires. Ces jours en dépassement des 217 jours annuels sont alors payés à l'ETAM, avec une majoration de 10 %.

L'ETAM au forfait en jours est soumis aux règles des repos minimaux quotidien et hebdomadaire, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il n'est en revanche pas soumis aux règles relatives aux durées de travail maximales en heures.

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

La 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 paye et du nombre d'heures de travail effectif

accompli au cours de 1 journée ou demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou 1 demi-journée n'est possible.

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

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

Le salaire minimal conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours est majoré de 15 %.

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

Article 4.2.10 **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. Conformément aux dispositions du code du travail, est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ETAM accomplissant, au moins 2 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. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ETAM que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

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

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.2 et 4.2.4 précédents, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM 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 de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période 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 R3122-9 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. Les ETAM travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 235 heures et 314 heures sur la plage 21 heures/6 heures, pendant la période de référence, ou 2 jours pour au moins 315 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.2 et 4.2.4. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal 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'entreprises.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel s'il en existe. À 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^{er} Mai, ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.2 et 4.2.4.

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

— transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;

— indemnité de panier ;

— pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ETAM de se restaurer et de se reposer.

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

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

8. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle 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 (article R. 3122-9 du code du travail).

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

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

Les entreprises veillent, 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 27 du code du travail.

10. Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ETAM à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; pour muter un ETAM 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

Si, par suite de circonstances imprévisibles et/ou inévitables entraînant un travail à accomplir (le cas échéant sous réquisition), un ETAM n'entrant pas dans la définition du travailleur de nuit exposé 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^{ère} à la 8^{ème} heure,
- au taux de 125 % les éventuelles 9^{ème} heure et suivantes.

L'accomplissement d'un travail circonstanciel de nuit impose l'accord de l'ETAM, 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 6 ci-dessus de l'article 4.2.10 s'appliquent au travail circonstanciel de nuit.

Article 4.2.11 Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés peut être pratiqué dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière, avec alors la conclusion le cas échéant d'accords d'entreprises.

Titre V Congés payés - Autorisations d'absence - Jours fériés

Article 5.1 Congés payés

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

du fractionnement.

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

À défaut d'accord, la 5^e semaine de congés est prise en 1 seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

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

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

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

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

Article 5.1.1 Congés d'ancienneté

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

- 2 jours ouvrables pour les ETAM 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 ETAM 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 public

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

Ils pourront être pris de façon fractionnée, mais sans que ce fractionnement génère de jours de congés supplémentaires.

Les jours de congés d'ancienneté ainsi définis ouvrent droit à la prime de vacances de 30 %.

L'attribution de jours de congés d'ancienneté consacre la portabilité de l'ancienneté dans la profession.

Article 5.1.2 Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de 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 ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

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

Article 5.1.3 Date de départ en congé

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

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

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de 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'ETAM 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'ETAM intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100^e des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement prévu par les articles L. 3141-17 à 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 avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

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

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

Article 5.1.4 Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, constatés par certificat médical, ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par les articles L. 3141-4 et 5 du code du travail.

Article 5.2 Autorisations d'absence

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

1. Se marier ou se pacser : 4 jours.
2. Assister au mariage d'un de ses enfants : 2 jours.
3. Assister au mariage d'un de ses petits-enfants : 1 jour.
4. Assister aux obsèques de son conjoint : 3 jours.
5. Assister aux obsèques d'un de ses enfants : 3 jours.
6. Assister aux obsèques de son père, de sa mère : 3 jours.
7. Assister aux obsèques d'un de ses grands-parents, beaux-parents, frères ou beaux-frères, sœurs ou belles-sœurs, petits-enfants : 1 jour.
8. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 1225 - et s. du code du travail.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu aux articles L. 1225-17 à 19 du code du travail.

Article 5.3 Jours fériés

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

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

Titre VI Protection sociale

Article 6.1 Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse instituée à cet effet, qui est la CRR/BTP.

Article 6.2 **Régime obligatoire de prévoyance**

(Art. exclu de l'extension par arr. 4 mars 2014, JO 15 mars)

Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance souscrites auprès de la caisse instituée à cet effet, qui est la CRP/BTP.

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

Article 6.3 **Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

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

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

Article 6.4 **Subrogation**

Sous réserve que l'ETAM ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise qui aura adopté ce dispositif fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Le montant total des prestations visées aux articles 6.5 et 6.7 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération nette qui aurait été perçue par l'ETAM s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incomptant à l'ETAM concerné.

Article 6.5 **Prestations maladie**

(Art. exclu de l'extension par arr. 4 mars 2014, JO 15 mars)

a) En cas d'arrêt de travail, pour un accident ou une maladie couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout ETAM, sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

et

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

les prestations suivantes seront dues :

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

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

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

Faute d'avoir souscrit au régime de prévoyance obligatoire, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

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

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

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages, les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports (en dehors de manifestations organisées par l'entreprise ou à son profit) ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 6.6 **Indemnisation spécifique en cas de remplacement**

Sauf en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail autre qu'un accident de trajet, l'employeur peut rompre le contrat de travail de l'ETAM indisponible pour maladie ou accident, lorsque les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié.

Dans ce cas, l'ETAM percevra, en outre, une indemnité spécifique de préavis d'un montant égal à l'indemnité de préavis visée à l'article 8.2. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude physique de l'intéressé.

Article 6.7 **Maternité**

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

Article 6.8 **Paternité**

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ETAM peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 5.2 de la présente convention.

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

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre remise contre décharge 1 mois au moins avant le début du congé demandé *en joignant, soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.* (*Termes exclus de l'extension par arr. 4 mars 2014, JO 15 mars*)

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

Article 6.9 **Congé pour enfant malade**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours par an, ou davantage d'accord avec son employeur, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

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

Titre VII **Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation du personnel**

Article 7.1 **Droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes 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 ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement de discipline ou de licenciement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun ETAM ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

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 des ETAM ;

-
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
 - le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

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

Article 7.2 Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ETAM du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes 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 mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total dix jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gène sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Article 7.3 Participation aux commissions paritaires nationales ou régionales

Conformément à l'article L. 2232-3 et s. du code du travail, les dispositions suivantes sont arrêtées afin de faciliter la participation des ETAM du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes aux réunions paritaires nationales ou régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées :

- une autorisation d'absence sera accordée à l'ETAM dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences de l'ETAM ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;

- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;

- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif économique du moyen de transport. 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 travail.

Le nombre des ETAM bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et par organisation syndicale représentative.

Article 7.4 Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

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

Article 7.5 Délégués du personnel - comités d'entreprise - Délégation unique du personnel - CHSCT

La représentation des ETAM du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La représentation par les délégués du personnel fait l'objet du paragraphe ci-après.

La direction doit afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

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

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.

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 + combiné téléphonique
- Un fax
- Une connexion Internet avec modem
- 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.

Seuil de représentation du personnel

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

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

Article 7.6 Informations régulières des instances représentatives du personnel

Article 7.6.1

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 la représentation du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant fournira aux ETAM 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.

Article 7.6.2

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

douze 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.

Article 7.6.3

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 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 leurs sont reconnues par la législation notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles

Article 7.6.4

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 7.6.5

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 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 leurs sont reconnues par la législation notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles.

Article 7.7 Protection post mandat des délégués du personnel

Les délégués du personnel jouissent d'une protection post mandat 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.

Titre VIII Déplacements

Chapitre VIII-1 Déplacements des ETAM en Guyane

Article 8.1.1 Déplacements occasionnels

L'ETAM qui effectue à la demande et pour le compte de l'entreprise des déplacements occasionnels de courte durée est remboursé, sur justification, de ses frais de voyage, de séjour et de représentation. L'importance des frais dépen-

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

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'ETAM, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

Article 8.1.2 **Déplacement continu**

L'ETAM dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

Article 8.1.3 **Voyages de détente hebdomadaire**

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, l'ETAM éloigné de sa proche famille bénéficie du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers son lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ETAM, 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 8.1.4 **Payement des frais de déplacement**

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

Article 8.1.5 **ETAM non sédentaire**

L'ETAM non sédentaire des entreprises bénéficie, aux mêmes conditions, des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises, sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités plus favorables.

Les indemnités instituées par le présent article ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus à l'article 8.1.2

Chapitre VIII-2 **Déplacements des ETAM hors Guyane**

Article 8.2.1 **Champ d'application**

L'ETAM qui a travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, est déplacé par son entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la Guyane, bénéficie des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour l'ETAM muté dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 8.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'il ait exercé son activité pendant 3 mois en Guyane dans l'entreprise qui l'a muté.

Article 8.2.2 **Assurance et garanties collectives**

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

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

Section 1

Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 8.2.3

Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en Guyane, de la convention collective du bâtiment et des travaux publics restent applicables.

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

Cette lettre, que l'ETAM devra signer avant son départ, comprend expressément les points suivants :

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

Section 2

Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 8.2.4

Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la Guyane, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique, à nouveau, de plein droit dès le retour en Guyane, sous réserve de l'article 8.2.6, alinéa 1^{er}.

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

L'avenant doit comporter les points suivants :

Fonctions :

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

Conditions de vie de l'ETAM et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'article 6.2 de la présente convention.

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

Article 8.2.5

Assistance à l'ETAM et à sa famille

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

et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Article 8.2.6 **Retour en Guyane**

À son retour en Guyane, l'ETAM sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la 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'ETAM 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 8.2.7 **Détachement dans une autre entreprise**

Lorsqu'un ETAM est détaché hors de la 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 métropolitaine.

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 ETAM 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'ETAM y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la 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 de l'ETAM, des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service de l'ETAM au sein de l'entreprise située hors de la Guyane. En l'absence de reconduction, l'ETAM 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.

Une entreprise est considérée comme guyanaise dès lors qu'elle est immatriculée au registre du commerce et des sociétés de la Guyane, et qu'elle est inscrite régulièrement aux caisses obligatoires créées et gérées par la branche.

Article 8.2.8 **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'ETAM à cette occasion sont calculées, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM, base Guyane.

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

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

Titre IX

Rupture du contrat de travail

Article 9.1

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 1 mois si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et âgés de plus de 55 ans à la date de l'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 9.2

Indemnité de préavis

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

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

Article 9.3

Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande justifiée, à s'absenter pour recherche d'emploi à concurrence de deux heures par jour, cumulables en accord entre les parties.

Pendant ces absences, la rémunération est maintenue et aucune indemnité ne sera due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

Article 9.4

Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 9.5, est versée à l'ETAM licencié qui justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 9.9, au moment de la notification du licenciement.

Article 9.5

Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 9.9, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2 /10 de mois par année d'ancienneté, à partir d'un an révolu et jusqu'à 10 ans d'ancienneté
- 3,5/10 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 10 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 8 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement éventuellement plafonnée à percevoir par l'ETAM.

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

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

Départ à la retraite

Article 9.6

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

L'ETAM 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 exprimée en mois de salaire.

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

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 0,7/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 20 ans et jusqu'à 30 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Montant en mois	Pas
3	0,10	0,1
4	0,20	
5	0,30	
6	0,40	
7	0,50	
8	0,60	
9	0,70	
10	0,80	
11	0,95	0,15
12	1,10	
13	1,25	
14	1,40	
15	1,55	
16	1,70	
17	1,85	
18	2,00	
19	2,15	
20	2,30	
21	2,37	0,07
22	2,44	
23	2,51	
24	2,58	
25	2,65	
26	2,72	
27	2,79	
28	2,86	
29	2,93	
30	3,00	

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 9.9 et 9.5 de la présente convention.

Article 9.7 Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de moins de 60 ans

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la

liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 9.6 ci-dessus.

Article 9.8 Préavis

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

- à 1 mois pour l'ETAM justifiant de moins de 2 années d'ancienneté,
- 2 mois pour l'ETAM à partir de 2 années d'ancienneté.

Article 9.9 Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté de l'ETAM le temps pendant lequel l'ETAM a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors 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 également prises en compte :

- la durée des interruptions pour :
- 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 1/12 le plus proche.

Si un ETAM passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'ETAM reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les 2 entreprises.

Article 9.10 Engagements successifs

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 9.9, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

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

Titre X Autres dispositions

Article 10.1 Brevets d'invention

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

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

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

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

son invention.

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 3 grandes orientations générales suivantes :

A. La personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets de l'ETAM, et la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences de l'ETAM 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 ETAM et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises.

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

Ils définissent également 6 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 ETAM 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 ; d'élever le niveau de professionnalisme des enseignants, de 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 ETAM 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 à la socialisation et au 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 appliquer les bonnes pratiques en matière :

- de contrats et de périodes 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 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 ETAM s'exercent presque exclusivement sur 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 chantiers ou à l'atelier est fondamentale. Il en va de même pour les responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation ainsi que tous stagiaires 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 des 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 4 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'ETAM 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'ETAM 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 employeurs et ETAM.

Titre XII Hygiène et sécurité

Article 12.1 Règles générales d'hygiène et de sécurité

Article 12.1.1

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.

Article 12.1.2

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'entreprises et d'établissements 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, conformé-

ment à la réglementation en vigueur. Il aussi est rappelé ici que les ETAM, 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 ETAM doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celle des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément au code du travail. L'ETAM utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

Article 12.2 CHSCT

Article 12.2.1

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 cinquante salariés.

Article 12.2.2

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

Le C.H.S.C.T. 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.

Article 12.2.3

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements de moins de trois cents salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. 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 cinq jours. La demande de congé avec tous les renseignements doit être présentée à l'employeur au moins trente 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 au travail. À 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 trois cents salariés.

Article 12.3 Formation à la sécurité

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

Article 12.4 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 et ses missions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise.

Il bénéficiera de la protection dont jouissent les délégués du personnel.

Titre XIII

Dispositions propres à favoriser les relations et le dialogue social dans la branche et

dans les entreprises

Article 13.1 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.

À cet égard, ils 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 13.2 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 13.3 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 : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés 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 ordonnancant son fonctionnement détaillé.

Article 13.4 Financement du paritarisme

Les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois l'an, au plus tard au dernier trimestre, pour élaborer et présenter aux autorités de tutelle et aux collectivités et institutions compétentes tous dossiers de demandes 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 13.5 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 84-591 du 4 juillet 1984, modifié par le décret 2000-1015 du 17 octobre 2000.

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

Article 13.6 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 reposent 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'entreprises afférents, le seuil de représentation du personnel est abaissé tel que l'article 7.5 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 13.7 **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 parties devront se rencontrer :

1. Chaque année, pour une négociation sur les salaires.

2. Tous les trois ans, pour une négociation sur :

- l'égalité professionnelle femmes - hommes,
- l'insertion professionnelle et 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 cinq ans, pour une négociation sur :

- la révision des classifications,
- les plans d'épargne interentreprises ou pour la retraite collectifs interentreprises.

Article 13.8 **Rapport annuel de branche**

Pour éclairer et faciliter les négociations en commission mixte paritaire de branche, les organisations syndicales 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 des 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.

À 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 à l'article 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 13.9 **Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications, dit observatoire de branche**

Aux fins d'établir les éléments d'information mentionnés aux articles 13.7 et 13.8 ci-dessus, il sera constitué par la partie employeurs un observatoire de branche dont les missions seront :

- de recueillir et 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 13.10 **Négociations d'entreprises obligatoires (à section syndicale)**

De même, pour éclairer et faciliter les négociations en entreprises, 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 plans 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, aux 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 de 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 5 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.

Titre XIV **Dispositions finales**

Article 14.1 **Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation**

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

La présente convention collective entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimal de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

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

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

Les demandes de révision 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 14.2 **Adhésion**

Toute organisation représentative au plan régional 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 DTEFP.

Article 14.3 **Dépôt**

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

Article 14.4
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 ETAM qui en bénéficient.

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

Conformément à l'article L. 2254-1 du code du Travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés du champ, sauf dispositions plus favorables en vigueur, 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.

ANNEXES

Annexe 1 - Classification régionale des emplois des ETAM du bâtiment et des travaux publics

Préambule

Les objectifs

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

La grille de classification des ETAM (partie 1 ci-après) répond aux 3 objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolutions de carrières dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés ;
- valoriser les métiers du bâtiment et des travaux publics en tenant compte de leur technicité toujours croissante, et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte du bâtiment et des travaux publics, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein de la profession toute entière.

Les principes fondamentaux

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

En adoptant 4 critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers, 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.

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

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans la profession, et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés, les emplois des ETAM sont classés en 8 niveaux : 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Ces positions sont associées 2 par 2 pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

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

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

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant dès la position E de la classification des ETAM l'existence d'une double voie :

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

La même volonté a conduit les parties signataires à promouvoir l'entretien individuel bisannuel entre chaque salarié et sa hiérarchie, à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur ; l'entretien est destiné à déterminer, compte tenu des aspirations du salarié, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de chaque catégorie, ou vers la catégorie

cadres, à partir du niveau G de la classification des ETAM.

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 pour favoriser leur propre parcours professionnel.

Le succès de la mise en œuvre de la classification des ETAM implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre les accords de branche ou accords d'entreprises et la grille de classification

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

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe, à l'occasion de deux réunions dont la première aura lieu préalablement à la mise en œuvre. Il y sera exposé l'orientation générale de l'entreprise pour le classement des ETAM dans la grille. Cette première 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.

Une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en œuvre de la nouvelle classification.

La mise en œuvre dans les entreprises de la classification s'inscrira dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1 Définition des emplois

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

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

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

Article 2 Prise en compte des diplômes professionnels utilisés

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

Niveaux de classement	Diplômes	Période d'accueil et d'intégration
B	Niveau V CAP-BEP	9 mois maximum
C	Niveau IV Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum
E	Niveaux III et II Licence Pro BTS-DUT (Bac + 2)	18 mois maximum

Les durées peuvent être réduites de façon contractuelle.

L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le salarié débutant au cours de la période d'accueil et d'intégration.

Au terme de la période d'accueil et d'intégration ci-dessus précisée, la situation du salarié débutant sera examinée au cours d'un entretien de bilan personnalisé.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, la période d'accueil et d'intégration est réduite

de moitié.

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

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

Les CQP du bâtiment et des travaux publics créés par les CPNE et par la branche régionale s'inscriront dans le cadre de la présente classification.

Article 3 Évolution de carrière

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

Dans cet esprit, un entretien individuel au moins bisannuel avec sa hiérarchie aura lieu à la demande du salarié (et dans ce cas la demande doit être prise en compte dans un délai de trois mois) ou à l'initiative de l'employeur.

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels ANI - Modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ANI - GPEC du 14 novembre 2008, seront également organisés les entretiens d'évaluation, les bilans d'étapes professionnels et les entretiens de seconde partie de carrière (en partie 3 de cette annexe, un tableau de synthèse reprenant les différents types d'entretiens : publics, objectifs...).

Au cours de l'entretien d'évaluation seront examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des ETAM ou vers la classification des emplois des cadres, à partir du niveau G de la présente grille, compte tenu des compétences acquises, des critères de classement, de ses aptitudes à progresser et des emplois disponibles dans l'entreprise.

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

Deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord, puis tous les deux ans, un bilan des entretiens professionnels traitant de cette application de la polyvalence au niveau supérieur fera l'objet d'une communication au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, s'il en existe.

Article 4 Mise en œuvre dans l'entreprise

Alinéa 4.1. Pour la mise en œuvre de la présente classification, il n'existe aucune correspondance avec toute classification antérieure pouvant exister.

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

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

Alinéa 4.2. Dans le cas d'un ETAM qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

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

À cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la 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.

Une seconde réunion des délégués du personnel se tiendra postérieurement à la mise en place de la classification afin d'en dresser le bilan. Elle aura lieu au plus tard 6 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Dans les entreprises de moins de 9 salariés, l'employeur informera directement le personnel des conditions de mise en œuvre de la classification.

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

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

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

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

Alinéa 4.5. Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

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

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

Alinéa 4.6. Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir en commun un guide de présentation qui constitue un commentaire de la présente classification (partie 2 ci-après).

Article 5 Bilan de la mise en œuvre

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

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

Partie 1 - Définition des emplois

Employés				
Niveaux	A	B	C	D
Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée. Ou Travaux d'aide. Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière. Ou Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure. Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Résout des problèmes simples. Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Maîtrise la résolution de problèmes courants. Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Reçoit des consignes précises. Peut prendre des initiatives élémentaires. Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.	Reçoit des instructions précises. Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Respecte les règles de sécurité.	Reçoit des instructions définies. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Met en œuvre la démarche prévention.	Reçoit des instructions constantes. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Met en œuvre la démarche prévention.

Employés				
Niveaux	A	B	C	D
Technicité, expertise	Pas de connaissances spécifiques requises.	Première qualification.	Technicité courante.	Technicité courante affirmée.
Compétences acquises par expérience ou formation	Initiation professionnelle. Ou Adaptation préalable.	Expérience acquise en niveau A. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP.	Expérience acquise en niveau B. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.	Expérience acquise en niveau C. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.

Techniciens et agents de maîtrise				
Niveaux	E	F	G	H
Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, etc. Ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité. Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Peut transmettre ses connaissances.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, etc. portant sur des projets plus techniques. Ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet. Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise. Transmet ses connaissances.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, etc. portant sur un projet important ou complexe, ou sur plusieurs projets. Ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets. Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. Sait et doit transmettre ses connaissances.	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise.
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir, délégation	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini. Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation. Échange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels. Effectue des démarches courantes. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité.	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations. Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités. À un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes. Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation.	Agit par délégation dans le cadre d'instructions. À un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Participe à leur adaptation et à leur amélioration.	Agit par délégation dans le cadre de directives précises. À un rôle d'animation. Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Participe à leur amélioration et à leur adaptation.
Technicité, expertise	Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle. Bonne technicité dans sa spécialité. Se tient à jour dans sa spécialité*.	Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications. Haute technicité dans sa spécialité. Se tient à jour dans sa spécialité*.	Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes. Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes. Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes*.	Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes. Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes. Tient à jour l'ensemble de ses connaissances*.

Techniciens et agents de maîtrise				
Niveaux	E	F	G	H
Compétences acquises par expérience ou formation	Expérience acquise au niveau IV de la classification de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle.	Expérience acquise en niveau E. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau F. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau G.
* Notamment par recours à la formation professionnelle continue.				

Partie 2 - Classification des ETAM - Guide de présentation

Présentation générale

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

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

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

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

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

Les critères classants

Les critères repris des classifications Ouvriers sont désormais communs aux 2 catégories de personnel : ouvriers, ETAM, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

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

Les définitions des emplois ont été enrichies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent ; par exemple :

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

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

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

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

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des 2 grilles de classification.

Le nombre de positions et de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement, 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées 2 par 2 : un 1^{er} niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Cette règle s'applique surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E, et le niveau H confirme le niveau G.

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

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

La reconnaissance de 2 types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus.

Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, qui est le 1^{er} niveau de maîtrise :

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

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

L'accueil des jeunes diplômés

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

Le dispositif suivant a été prévu :

Lors de son entrée dans l'entreprise le jeune ETAM 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. Cette période ne constitue pas une période d'essai, mais une période d'accompagnement du jeune dans son premier emploi. 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.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, la période d'accueil et d'intégration est réduite de moitié.

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

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif «classique» de promotion possible en cas d'exercice habituel, pendant 6 mois décomptés en 1 ou plusieurs fois, de tâches d'un niveau supérieur ;

— l'application du dispositif réellement novateur de l'entretien individuel au moins bisannuel, qui aura lieu à la demande écrite du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille Cadres. La demande écrite du salarié doit être prise en compte dans un délai de 3 mois.

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

L'évolution vers la catégorie cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

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

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

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

Présentation détaillée de la classification

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

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

Les employés

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Outre la part d'initiative visée au niveau B, il peut être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

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

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

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

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

Les techniciens et agents de maîtrise

À partir du niveau E, la classification des ETAM comprend 2 voies :

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

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

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

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

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

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

Il effectue des démarches courantes. C'est d'ailleurs à ce niveau E que l'employeur peut procéder par écrit à un premier niveau de délégation de ses pouvoirs, conformément à l'article 2.4 de la présente convention collective.

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

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

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

- Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale...

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

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

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié transmet ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise.

C'est à ce niveau F que l'employeur peut déléguer par écrit plus largement ses pouvoirs, conformément à l'article 2.4 de la présente convention collective.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié, qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces 2 domaines, il tient à jour ses connaissances.

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

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

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

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

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

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité, dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui, sur ce point, ne possède que des connaissances de base.

Partie 3 - Typologie des entretiens

Entretien d'évaluation / Entretien professionnel / Entretien de deuxième partie de carrière Des points communs, des différences, de larges possibilités de lier l'obligation à l'utile.

	Entretien d'évaluation	Entretien professionnel	Entretien de 2 ^e partie de carrière
Public	Tous les salariés de l'entreprise	Tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Salariés de l'entreprise de 45 ans et plus
Finalité	<p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- Développer les compétences et performances des collaborateurs.- Clarifier les rôles et responsabilités.- Contribuer à préparer les décisions en matière d'évolution professionnelle, de formation, rémunération, recrutement. <p>Pour les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none">- Avoir une idée précise de ce que l'entreprise attend de lui.- Connaître les critères de l'évaluation et l'avis de son responsable sur le travail effectué.- Exprimer ses attentes professionnelles.	<ul style="list-style-type: none">- Permettre aux salariés de s'exprimer sur leur évolution professionnelle.- Consacrer du temps au salarié.- Élaborer le projet professionnel du salarié à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.- Formuler des propositions en matière d'actions de formation susceptibles d'être annexées avec l'accord du salarié à son passeport formation.	<ul style="list-style-type: none">- Aider les salariés dits seniors à mieux préparer leur seconde partie de carrière, notamment à l'aide de formation.- L'accord vise à relever le taux d'activité des salariés âgés de 55 ans, particulièrement bas en France.
Fréquence	1 fois par an (le plus souvent).	Au moins tous les deux ans.	Tous les 5 ans à compter du 45 ^e anniversaire du salarié.
Portée	Court terme	Moyen / long terme	Moyen terme
Thèmes abordés	Bilan de l'année écoulée. Atteinte des objectifs fixés. Compétences. Préparation de l'année à venir : objectifs, réduction des écarts constatés, moyens. Formation, évolution à court terme. Dans certains cas : rémunération.	<p>L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'augmenter ses compétences ou renforcer sa qualification.</p> <p>Identification des dispositifs de formation.</p> <p>Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés.</p> <p>Les souhaits du salarié pour l'utilisation de son DIF, les conditions d'utilisation, les engagements réciproques.</p>	<p>Le salarié fait le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.</p> <p>Employeur et salarié peuvent également aborder un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagements, adaptations, tutorat) et l'évolution des rémunérations.</p>

	Entretien d'évaluation	Entretien professionnel	Entretien de 2 ^e partie de carrière
À l'initiative de	Du responsable, de la direction.	Du salarié, de l'employeur et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur	De l'employeur.
Outils à disposition	Référentiel ou description de fonction. Objectifs année passée. Plan d'action du service (ou de l'entreprise) ou stratégie.	Référentiel ou description de fonction. Informations sur les dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle. Information sur le DIF. Passeport formation.	Référentiel ou description de fonction. Informations sur les dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle. Information sur le DIF. Passeport formation.
Évaluation	L'évaluation porte sur la performance : Tenue de l'activité. Atteinte des objectifs. Maîtrise des compétences.	L'évaluation porte sur le potentiel : Aptitudes professionnelles, savoir, savoir-faire.	L'évaluation porte sur la deuxième partie de carrière.
Modalités de mise en œuvre	Pendant le temps de travail.	Pendant le temps de travail.	Pendant le temps de travail.
Durée	Pas moins de 30 minutes, pas plus de 3 heures. [Autant en préparation]	Idem.	Idem.

Annexe 2 - Rémunérations

Barèmes des minima

La rémunération mensuelle constitue la rémunération des ETAM pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Elle est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

a) Les barèmes des minima des ETAM sont fixés après négociation 1 fois par an.

b) À compter de l'entrée en vigueur de la classification, la valeur des minima des ETAM est exprimée par un barème mensuel.

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

c) Le niveau du minima de la catégorie A des classifications correspond au SMIC.

d) Le niveau du minima de la catégorie B des classifications résulte de la négociation annuelle.

e) Pour chacun des 7 niveaux de classement B à H, il est établi une hiérarchie équilibrée des minima catégoriels, traduite par des écarts constants exprimés en % entre les niveaux. Le tableau ci-dessous fixe ces écarts.

Niveau de classification	A	B	C	D	E	F	G	H
Rémunération mensuelle minimale	SMIC	Résultat de la négociation annuelle	= B + 7,00 %	= C + 7,00 %	= D + 11,00 %	= E + 7,00 %	= F + 7,00 %	= G + 20,00 %

Accord du 23 octobre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTP Guyane ;

MEDEF Guyane ;

CPME Guyane.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CDTG ;

CGT FO ;

CFTC.

il est conclu le présent accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM

Préambule

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane.

Ce barème modifie l'annexe 2 de la convention collective des ETAM du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane, n° 3128 et étendue par arrêté du 4 mars 2014 (Titre III - Classification et rémunération, chapitre III.2 Rémunération) et supprime l'article 3.2 5-salaires minimaux.

Ils sont remplacé par le présent accord :

Article 1 Barèmes des minima

La rémunération annuelle constitue la rémunération des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Elle est indépendante pour un horaire de travail déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois.

a) *Les barèmes des minima des ETAM sont fixés après négociation 1 fois par an.*

b) *À compter de l'entrée en vigueur de la classification, la valeur des minima des ETAM est exprimé par un barème qui correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.*

Article 2 Grille des minimas

À compter du 1^{er} octobre 2014 - (En euros.)

	<i>Montant minimal des rémunérations mensuelles</i>
<i>A</i>	1 500 €
<i>B</i>	1 550 €
<i>C</i>	1 605 €
<i>D</i>	1 782 €
<i>E</i>	1 970 €
<i>F</i>	2 300 €
<i>G</i>	2 500 €
<i>H</i>	2 879 €

En application de la CCR des ETAM du BTP du 5 décembre 2011, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 3 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.

Accord du 7 juin 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTP Guyane ;

MEDEF Guyane ;

CPME Guyane.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

il est conclu le présent accord.

Préambule

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane.

Article 1 Barèmes des minima

La rémunération annuelle constitue la rémunération des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Elle est indépendante pour un horaire de travail déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois.

a) *Les barèmes des minima des ETAM sont fixés après négociation 1 fois par an.*

b) *À compter de l'entrée en vigueur de la classification, la valeur des minima des ETAM est exprimé par un barème qui correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.*

Article 2 Grille des minimas

À compter du 1^{er} juin 2017/2017 - (En euros.)

	<i>Montant minimal des rémunérations mensuelles</i>
<i>A</i>	1 537 €
<i>B</i>	1 588 €
<i>C</i>	1 644 €
<i>D</i>	1 825 €
<i>E</i>	2 018 €
<i>F</i>	2 356 €
<i>G</i>	2 500 €
<i>H</i>	2 879 €

En application de la CCR des ETAM du BTP du 5 décembre 2011, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 3 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Prévoyance

(Voir CCN «BTP Guyane : ouvriers», Accord du 13 novembre 2024)

