

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DES
EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE
MAÎTRISE DU BÂTIMENT DE LA RÉGION ILE-DE-
FRANCE (HORS SEINE-ET-MARNE) DU 19
NOVEMBRE 2007

IDCC 2707

Brochure 3354

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2018

Bâtiment ETAM (Île-de-France hors Seine-et-Marne)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007	3
Titre Ier Dispositions générales	3
Clause d'attribution	4
Titre II Contrat de travail	7
Titre III Classification et rémunération	7
Article - Chapitre III.1 Classification	7
Chapitre III.2 Rémunération	7
Titre IV Durée et organisation du travail	8
Chapitre IV.1 Horaires de travail	8
Chapitre IV.2 Organisation du travail	9
Titre V Congés payés. - Autorisations d'absence jours fériés	11
Titre VI Protection sociale	12
Titre VII Déplacements	13
Chapitre VII.1 Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM	13
Chapitre VII.2 Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France	14
Titre VIII Rupture du contrat de travail	15
Licenciement	15
Mise à la retraite	15
Départ à la retraite	16
Dispositions communes	16
Titre IX Autres dispositions	17
Titre X Dispositions finales	17
Textes Attachés	19
Accord du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois	19
Textes Salaires	27
Ile-de-France hors Seine-et-Marne Accord du 21 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008 (1)	27
Avenant « Salaires » n° 1 du 3 février 2009	27
Avenant n° 2 du 18 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010	28
Avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	28
Avenant n° 4 du 30 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	28
Avenant n° 5 du 30 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	29
Avenant n° 6 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	30
Avenant n° 7 du 2 décembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	30
Avenant n° 8 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	31
Avenant n° 9 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	31
Textes parus au JORF	33
Arrêté du 28 décembre 2018	33
Arrêté du 6 août 2020	33
Arrêté du 30 septembre 2020	33

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DU BÂTIMENT DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE HORS SEINE-ET-MARNE DU 19 NOVEMBRE 2007

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du bâtiment région Piras Ile-de-France ; Fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ; Fédération française des SOCP du bâtiment des SOCP du bâtiment et des travaux publics ; Confédération de l'artisanat et des petits entrepreneurs du bâtiment pour la région Ile-de-France.
Syndicats signataires	Union régionale des syndicats confédérés et bios CDFT Ile-de-France ; Union des syndicats DTP, bois, papier-cartons, céramiques et annexes FO Paris Ile-de-France ; Union régionale confédérée des syndicats du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes CTFC Ile-de-France ; Fédération nationale des salariés de la construction (FNSC) CGT ; CFE-CGC, syndicat DTP Ile-de-France.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application territorial
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La présente convention collective régit en Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) les relations de travail :

? d'une part, les entreprises 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 qu'ils emploient à une activité bâtiment, sur le territoire de la région Ile-de-France.

La région Ile-de-France comprend les départements de Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines et Val-d'Oise.

Elle ne concerne pas les VPR, au sens de l'article L. 751-1 du code du travail, qui relèvent de la convention collective étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile au sens de l'article L. 721-1 du code du travail.

Elle engage toutes les organisations de représentants d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire de l'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 1.2 - Champ d'application professionnel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.
Les activités visées sont :

21.06. Construction métallique

Sont visées les entreprises de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (1).

24.03. Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique

Sont visées les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (1).

55.10. Travaux d'aménagement des toitures et des eaux, voiries, parcs et jardins

Sont visées :

? pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;
? les entrepreneurs de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des toitures et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

? pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;
? les entrepreneurs de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20. Entreprises de forages, sondages, forages spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

? pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;
? les entrepreneurs de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des forages spéciales, ainsi que :
? les entrepreneurs de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
? les entrepreneurs de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
? les entrepreneurs de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, forages de puits et forages pour le bâtiment.

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

? pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;
? les entrepreneurs de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, dans le cadre de la réalisation de projets ou du procédé utilisé une technique particulière (par exemple : charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

55.31. Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

? pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;
? les entrepreneurs de bâtiment effectuant des travaux

d'installations irdstueleilns ou de montage-levage, anisi que :
? les esinrerteps de coroniutcstn et d'entretien de fruos iunlrseitds et de bneouriglae en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tuos teyps ;
? les errepinests de cotutricosnn de cheminées d'usine.

55.40. Ianoaltsiltn électrique

A l'exception des eeserinrpts d'installation électrique dnas les établissements industriels, de rrechcehe radio-électrique et de l'électronique, snot visées :

? les esrenrepits spécialisées dnas l'équipement électrique des uesins et areuts établissements idislnuters (à l'exception de celes qui à la dtae de l'entrée en vuueigr de la présente ctnoevnion collective, aluaqpinepit une arute cneionovtn cvoleltice que celles du bâtiment) ;
? puor partie, les eteesprnirs de couverture-plomberie et cuahfgfae ;
? les ensiretpe de plomberie, cfafguhae et électricité ;
? les erstpeeirns d'installation d'électricité dnas les loacux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments isunterdlis et aeturs bâtiments ;
? les enieerrpsts de psoc d'enseignes lumineuses.

55.50. Cortntocsuin industrialisée

Sont visées :

? puor partie, les eptrnerseis générales de bâtiment ;
? les eneitpsrres de bâtiment réalisant des cotonctirunns industrialisées ;
? les enrpeeitrs de ficitabiaon et psoc de minaoss métalliques (2).

55.60. Maçonnerie et tvuarax cartunos de béton armé

Sont visées :

? puor partie, les eerntsripes générales de bâtiment ;
? les eernerstpis de bâtiment ecneufftat de la maçonnerie et des taavrx courtas de terrassement, de fiotadnon et de démolition.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

? les eptrenresis de couverture-plomberie et cahgufafe ;
? les eptsnrreies d'installation de cahufafge et d'électricité ;
? les enetsierps de fiermuiste de bâtiment, ramonage, inilasttolnas de caughfhae et de pdoiuocortn d'eau cuhdae ;
? les espnierierts d'installations de cfhgfauae central, de ventilation, de ctisimlaiotan ou d'isolation thermique, poiunhqe et antivibratile.

55.71. Menuiserie-serrurerie

Sont visées :

A l'exclusion des esetrnepirs de fmrereetus métalliques dnoc l'activité se litime à la fabrication, snot nmnmaeott visées :

? les etnerreipps de ctehanrpe en bios ;
? les eeseprntirs d'installation de cuisine ;
? les errintseeps d'aménagement de pldacras ;
? les etniserrpes de fcoraibtin et psoc de pqueuras (à l'exception des ptureqas mosaïques) ;
? les enirrtspes de mieesnriue du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y coirmps les murs-rideaux

(pose associée ou non à la fabrication) ;
? les eitesnrupes de cphaenrte et de maçonnerie associées ;
? les eenrrpisets de sieerrrue intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, psoc et réparation) (3) ;
? les eeietsrnrns de psoc de ptitee cpnetarhe en fer puor le bâtiment ;
? les einesretrps de psoc de clôtures ;
? les epneiretrss de finrnreeoe puor le bâtiment (fabrication et psoc associées) (1) (balcons, rmaeps d'escalier, grilles?) ;
? les etieesnrupes de fturiorne d'armatures métalliques préparées puor le béton armé (1).

55.72. Couverture-plomberie, itasnntilaos sanitaires

Sont visées :

? les eetnsrrepis de couverture-plomberie (avec ou snas ioasittlalnn de chauffage) ;
? les ertenresips de cvuruoetre en tuos matériaux ;
? les epenrstires de plomberie-installation stairinae ;
? les eneprrtseis d'étanchéité.

55.73. Aménagements-finitions

Sont naomtnmet visées :

? les esrrepneits de crtonoitsucn et d'installation de sadnts puor les feiors et les eoosxpnitis ;
? les eesprnreits de fiabiartocn de meetqauts et plans en relief ;
? les enpeetirsrs de plâtrerie, staff, csniolos en plâtre, plafonnage, pfnoadls en plâtre ;
? les erniseetrs de fotacibairn à façon et psoc de merinsueie du bâtiment ;
? les eeentrsirs de preitnue du bâtiment, décoration ;
? les eeseipitnrns d'installations derseivs dnas les imbeumles (notamment psoc de linoléums et aeruts revêtements plastiques?) ; puor les epresnrtes de psoc de vitres, de glaces, de vitrenis (4) ;
? les espenrtires de peinture, plâtre, vteirre (associés) ;
? les etpsriernes d'installation et d'aménagement des loacux carmciumeox (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines?) ; cependant, puor l'installation et l'aménagement de lcoaux ciecmourmax à bsae métallique (1) ;
? les epsretrneis de psoc de parreartnnoe (à l'exclusion de la fabrication) ;
? les eepsnetrirs de travaux d'aménagements spéciaux (installation de laboratoires, revêtements de slos et des mrus en tuos matériaux, ctlenruemaftes métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fciarioibtan et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08. Svireecs de nettoyage

Sont visées, puor partie, les eeestnpirrs de ramonage.

(1) Vior « CIsuae d'attribution » ci-après.

(2) Vior « Culsae d'attribution » ci-après.

(3) Vior « Cslaue d'attribution » ci-après.

(4) Vior « Cuslae d'attribution » ci-après.

Clause d'attribution

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les activités économiques puor lselqueels a été prévue la présente culase d'attribution soernt somseuis aux règles sveiaunts :

1. La présente cntovenoin cilictvoee srea appliquée lqsorue le prnneosel coucannort à la pose, y cmrpois le penonresl des bruaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le psrenneol

aiistadnmtrif et le ponneersl dnot l'activité est mal délimitée raenstt en dehors du calcul), représente au mions 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les ecfitfefs respectifs.

2. Lqrouse le persennol coconurant à la psoe au snes ci-dessus se stuie enrte 20 % et 80 %, les eretnpesris peenvut oterp etnre l'application de la présente cntvoeoinn clotevlce et l'application de la cnotieovnn ctlovliece copsdroneanrt à lrues areuts activités, après acocrd aevc les représentants des osigrnaantois sageiitans de la présente ceivnoonn ciolevclte ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette otpoin srea portée à la casnonciansse du peronnesl dnas un délai de 3 mios à cotpemr siot de l'entrée en veuigur de la présente cnoitoevnn celvoctile nationale, siot puor les ensieetrps créées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Lusqroe le pnosnreel caocnronut à la psoe au snes ci-dessus représente mions de 20 %, la présente cnonivoten ccvitelloe nionaate n'est pas applicable.

Toutefois, les eesinrptres visées aux ppahargraes 1 et 3 ci-dessus prunort ceotunnir d'appliquer la cionnvoten covelitlce qu'elles aplpiuenqiat à la dtae de paibloictun de l'arrêté pratont etinsxeon de la présente cvtiooenn collective.

Cas des ersrepenits miexts bâtiment et tvraux pbucils

Pour l'application de la présente citvnoonen collective, est considérée cmome eetsipnrre mtxie bâtiment et turaavx piblucs clele dnot les activités snot partagées entre, d'une part, une ou prueeis activités bâtiment teels qu'elles snot énumérées dnas le présent camhp d'application et, d'autre part, une ou prusileus activités tuvarax pbulics tleels qu'elles snot définies par la ntroceunalme d'activités isseus du décret n° 73-1306 du 9 nerobvme 1973.

1. La présente ctevnooinn clltecvioe srea appliquée par les ertpseernis mtxeis bâtiment et tuavrax puilbcs lrsouqe le pnnsoerel euftcfnat les traavux coapnsrreont à une ou perilsuus activités bâtiment, teells qu'elles snot énumérées dnas le présent camhp d'application, représente au mions 60 % de l'ensemble du pesornnel de l'entreprise.

2. Lqsore le pneesrnol eatcfnfut des taavrx crnranedsoopt à une ou plsuueis activités bâtiment se suite etrne 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les enetripesrs mitexs bâtiment et taravux piblucs pnevut oter, après acocrd des représentants du personnel, etnre l'application de la présente citvnoenn cvlceiotle et l'application de la cintoevnn coleclivte trvuaax publics.

Cette ooiptn srea portée à la csnnocansiae du ponenresl dnas un délai de 3 mios à ctopmer siot de l'entrée en viguer de la présente coointevnn collective, soit, puor les eieetsrps créées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Lqrouse le pensenrel d'une eesntripe mtixe efecafuntt des taavrx codaosreprnt à une ou pulreuis activités bâtiment représente mions de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente cnetnioovn ctclevoile n'est pas oegietnbalmorit applicable.

4. Les episeerrtns mxites visées aux papahrgeas 1 et 3 ci-dessus pouront cotunienr d'appliquer la ctonveoinn celovlicte qu'elles alpeunqiaipt à la dtae de la présente cntoeinvon collective.

Cas des epsereirnts de mineiresue métallique ou de mseiriene et frueeterms métalliques

Est également incusle dnas le camhp d'application l'activité suivante, classée dnas le guopre ci-dessous :

21.07. Mensuriiee métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension de la présente cotnneveion ccvioltele ne srea pas demandée puor cette activité.

Il en srea de même puor la frbicaoitn et la psoe associées de meiiuesnre et de fremetrus métalliques classée dnas le gporue 55.71.

Les dnoioestspiis de la présente citonevnon s'appliquent dès le peiemrr juor aux EATM des ernspiretes étrangères inanvenetr dnas le champ tetarriiorl défini à l'article 1.1, dnas les cntoioonds fixées par les lios et réglemets.

Article 2 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'équilibre ertne les hemmos et les fmemes dnas les reeretmuntcs citoustne un élément esinestel de la pqliioue de mixité des emplois. A ctete fin, les critères reuetns puor le reucernmtet dovinet être snrtctietmet fondés sur l'exercice des compétences reuqesis et les qltcainaoiufs des candidats. Les définitions de pteoss dvieont être non diarnictmeiss à l'égard du sexe.

Les eeetnsprris se dennont puor ojtcbief dnas les rmeeuntrects des EATM que la prat des feemms et des homems pmari les cddaatins retenus reflète, à compétences, expériences et pirolfs équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les erresitenps définissent les menoys peroprs à assuer l'égalité d'accès à la foomtainr pisinflleenoorse puor les hemoms et les femmes.

La mixité des eoplms iqlmuipe que les fmmees psuinset aivor les mêmes paurocs ponniroefelsss que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psetos de responsabilités.

Les pertias seaangtiirs réaffirment enifn luer volonté de vior s'appliquer evtemciefenft le pipcirne de l'égalité de rémunération etnre les homems et les fmemes puor un taaivr de même valeur.

Article 2.1 - Egalité de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les enpsrreetis paronrquiuet l'égalité de rémunération enrte les salariés oncpauct un même epmoli dnas des cdntioions et soinautts de tarival identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à eyessar d'apporter une suoilton équitable à l'occasion d'un eretinten au cours deuuql le salarié puet se firae assteir d'une pnnesroe de son choix aapptnarent au preennol de l'entreprise.

Dans le crdae de la négociation prévue par l'article L. 132-12 du cdoe du travail, il srea établi un dngotsaiaic des écarts éventuels de rémunération, au snes de l'article L. 140-2 du même code, ernte les femmes et les hommes, au vu dqueul les osninraiotags d'employeurs et de salariés représentatives au paln nanaotil enmrxaeoit les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

(1) Arcitile étendu suos réserve de l'application des dioispriotts de l'article L.2241-9 du cdoe du tiaravl (arrêté du 7 nevomrbe 2008, art.1er).

Article 3 - Non-discrimination au travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Aucun EATM ne puet être écarté d'une procédure de rntcuremeet ou de l'accès à un satge ou à une période de framtioon en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une mersue discriminatoire, drietce ou indirecte, nomatenmt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de potimoorn professionnelle, de moutain ou de lnveuneemeolt de ctnaort puor un miotf prohibé par la législation en vigueur.

Aucun EATM ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mseure dirmitsnrcaioie visée à l'alinéa précédent en roiasn de l'exercice nromal du driot de grève.

Article 4 - Salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'insertion pfeeonsnosille et le meiiantn dnas l'emploi des salariés handicapés fnot piarte intégrante de la pqluitoe de l'emploi des epretersins du bâtiment.

Sous réserve de l'aptitude au ptose de traavil délivrée par le médecin du travail, les enirreepsts de bâtiment veiernolt à ausesrr l'accès à l'emploi, à la foiomtran et à la ptorioomn psnosellrineefs des pnonerses handicapées conformément à la législation en vigueur. Dnas ce cadre, elels pnrendort nmneotmt en ctpome les cniodtois de tarvail et d'emploi des intéressés et pornuort meenr des aicots de seaniislitsiobn au hiadncap de l'ensemble du peoensrnol de l'entreprise.

Article 5 - Harcèlement

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

Article 6 - Droit syndical et liberté d'opinion Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Article 6.1 - Droit syndical et liberté d'opinion Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les parties salariées et employeurs conviennent de la diète 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 employés s'engagent :

? à ne pas perdre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, militantes ou autres ;

? à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des convictions religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

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

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

? les opinions personnelles ;

? l'adhésion à tel ou tel syndicat ;

? le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties salariées s'engagent à veiller à la stricte observance des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs représentants respectifs pour en assurer le respect légal.

Si un EATM contrevient au moins de son consentement comme ayant été effectué en violation des engagements ci-dessus, l'employeur et l'ETAM s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir l'indemnité de réparation du préjudice causé.

La désignation de représentants 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 EATM peuvent participer à des stages ou séminaires de formation économique, sociale et syndicale.

Article 6.2 - Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Afin de permettre une meilleure efficacité de l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une entreprise de salariés peut demander à l'employeur, une fois tous les 2 ans, en cas de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le droit à une activité professionnelle pluri-annuelle d'un représentant d'une entreprise de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de 5 années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bail de compétences dans le cadre de l'article L. 931-21 du code du travail, ou à défaut de l'article L. 900-2 du même code, pendant la période des activités développées dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Article 6.3 - Participation aux instances statutaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Pour faciliter la présence des EATM aux instances statutaires de

l'entreprise syndicale, des absences de travail accordées sur présentation d'une attestation écrite de l'entreprise syndicale, présentée auprès du chef d'entreprise. Ces absences d'absences, non rémunérées et non imputées sur les congés payés et les jours de RTT, sont accordées pour autant qu'elles ne dépassent pas au total 12 jours par an et qu'elles n'apportent pas de gêne à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 6.4 - Participation aux commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Chaque fois que des EATM sont appelés à participer à une commission paritaire entre les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations syndicales(1) représentatives au plan national, il appartient aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quels délais (nombre de participants, durée, etc.) il est possible de participer.

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les dispositions suivantes sont arrêtées :

? une absence de travail accordée au salarié dès lors qu'il bénéficie 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 respectant un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne sont 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 imputées sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et sont rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en travail en dehors de l'horaire hebdomadaire de travail ne sont pas indemnisées ;

? les frais de transport sont indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas sont indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Les dépenses des organisations syndicales régionales de salariés adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national(1) relatives aux thèmes de négociation concernent le lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, régie par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CNPE et des CEPRF de l'industrie du bâtiment et des travaux publics, et l'accord de l'13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs représentants ultérieurs.

Tout ou partie des dispositions de l'article 6.3 ci-avant pourra être insérée dans les dispositions d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires.

(1) *Tremes euclxs de l'extension (arrêté du 7 novembre 2008, art.1^{er})*

Article 6.5 - Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes professionnels est réglée conformément aux accords visés par l'article 1.8.6 de la convention collective nationale des ETAM.

Article 7 - Délégués du personnel. – Comité d'entreprise Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

De même, la siontbeun de fnnoteecinnomt au comité d'entreprise et le faeicnmmnt des ?uvres selicaos de celui-ci snot assurés dnas les cnootndis prévues par les diptsiinsoos législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8 - Œuvres sociales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les employés, tihcneincs et anetgs de maîtrise des enreipetsrs définies dnas la présente cvnneootin bénéficient d'uvres scoleais instituées par la profession. Les ernetespirs dnvoiet oaelgeibtrminot s'affilier à l'association paiiratre d'action solciae du bâtiment et des tuarvax pcbiuls (APAS-BTP-RP). Les eertisrnpes rlveanet de la présente cvnootnein vernest à l'association précitée une ciaiotston fixée à 0,40 % des salaires. Des aocrdcs cfloleicts pronrout prévoir expressément puor ceniatres catégories de mebrems adhérents des possibilités de dnsipese tloate ou pleiltae de cotisation. Les dnioispiosts du présent altcrie ne snot pas abcplpeails aux eeinsrprets dépendant de la coopération ouvrière de ptorduoinc qui adhèrent aux oiemgnrass siacuox de la coopération.

Titre II Contrat de travail

Article 9 - Engagement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Chaque emnegagant est confirmé par un ctaornt de traavil écrit mteiannnot qu'il est fiat aux cnonoiidts générales de la présente ceonnovitn et précisant ntnmeaomt la ou les fntonoics de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du tvaial qui lui est applicable. Il est également mentionné les ogesnaimrs de prévoyance et de rritetae aelqxuus est affilié l'ETAM.

Un faurmolrie de stbgrauoion de l'employeur dnas les dirots du salarié aux indemnités journalières de sécurité silocae est reims à l'ETAM à cette occasion.

Article 9.1 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Toute pporosoiin de miiifoodctan du crtaont dreva être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois, suaf délai puls llog fixé par des dsoiinsitops législatives ou réglementaires.

En cas de ruefs de l'ETAM et si l'employeur décide de procéder à son licenciement, il dvera en jtuisiefr le mtoif réel et sérieux.

(1) Altcrie étendu suos réserve de l'application des dosnptois de l'article L.1222-6 du cdoe du traavil seoln lesqleus la rrptuee du crtoant de tiarval résultant du ruefs par le salarié d'une mioifadcton de son ctanrot de triaval imposée par l'employeur puor mtiof économique ctontisue un un lneineceimct puor moitf économique (arrêté du 7 nvmbere 2008, art. 1er).

Article 9.2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Sauf aroccd ernte les pirteas prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mios puor les tncnneehiis et atnges de maîtrise, de 2 mios puor les employés. En ttuoe hypothèse, elle est rbleeanoulve une fios puor une durée identique, avec un délai de prévenance mniimum de 8 jrous calendaires.

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 senimeas après le perimer mios et dnnoe diròt à l'ETAM de s'absenter puor rhhcercee d'emploi dnas les coinnitdos fixées à l'article 50.2 ci-après .(1)

(1) Alinéa elxcu de l'extension comme étant craitrnoe aux dnopsitios de l'article L.1221-25 du cdoe du taviarl teels qu'issues de la loi de meoinatsoridn du marché du traivl du 25 jiun 2008 (arrêté du 7 nebovmre 2008, art.1^{er})

Article 9.3 - Délégation de pouvoir
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les enesreitrs flrmioenast par un écrit, à praitr de la ptoioisn F,

les délégations de puoivor données aux EATM iunniadqt de manière précise :

? les ftnnooics eevfifcnemett occupées ;
? les proovuis transférés au délégataire et dnas qules daoniems ;
? les procédures oinidrears ou uenegrts par lueleqles le délégataire rned ctmpeo de sa délégation ;
? les mnyoes matériels, himunas et ficiernans dnòt dssopie le délégataire puor asruer ses responsabilités ;
? le piovuor de sicotnan dnòt il doispse ;
? la durée de la délégation qui diot être en rorpapt avec la msisoin à ecffetur et sa durée ;
? le cas échéant, les foairmnots ptertaemnt au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les EATM précités ne pnuveet rieecvor de délégation de puorovs d'un autre ETAM.

Article 10 - Emploi de personnel temporaire et / ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'emploi de poennrsel trmpeoirae et/ou l'emploi de posrneeel suos crtnoat à durée déterminée ne diot itenievnr que puor l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne puet avoir puor ojbte de proiuvor dabemrenlut un eolpmi lié à l'activité nmarole et paneentmre de l'entreprise.

Une indemnité de fin de cantort est due aux EATM embauchés en carnott à durée déterminée conformément aux ditoinspiosts législatives et réglementaires en vigueur.

Article 11 - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les dpioitsoiss rvaetils à l'apprentissage dnas les eertisrnpes de bâtiment snot réglées par les diptoinsisos législatives et réglementaires et par les acdocrs pesfineoronlss de bnrahe en vigueur.

Article 12 - Participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les ersenteiprs de bâtiment sosiuems aux diinpsoistos de l'article L. 951-1 du cdoe du tiarval snot tenues de rseeetpr les doopsntiisis législatives et réglementaires et les adrcocs peerlinosfnoss de brachne en vigueur, et nnotmeamt les adrcocs du 13 jileult 2004 et lerus avenants.

Titre III Classification et rémunération

Article - Chapitre III.1 Classification

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La ccsfaaitsloiin des employés, tiniecehcns et agtens de maîtrise du bâtiment est constituée par l'annexe de la présente cveoinontn collective.

Chapitre III.2 Rémunération

Article 13 - Principe du salaire mensuel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les EATM du bâtiment snot appointés au mois. Cttee rémunération est indépendante, puor un hroaire de taviarl déterminé, du nobmre de jrous travaillés dnas le mois.

Article 13.1 - Barèmes de salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les barèmes de salaires déterminés à l'échelon régional après négociation au moins une fois par an. Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 13.2 - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Si par suite de circonstances exceptionnelles un EATM est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

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

Lorsqu'un même travailleur est appelé à travailler de ces majorations, il est réajusté la majoration correspondante au taux le plus élevé.

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

Article 13.3 - Epargne salariale

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La mise en œuvre de l'épargne salariale dans le bâtiment est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par les accords professionnels de branche.

Titre IV Durée et organisation du travail

Chapitre IV.1 Horaires de travail

Article 14 - Horaire collectif

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

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

Cette consultation protège notamment sur :

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

Article 14.1 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La durée légale du travail des EATM du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, (1) dans la limite de 145 heures.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

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

(1) *Trois exclus de l'extension comme étant pertinents au premier alinéa de l'article L.3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi susvisée qui prévoit l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (arrêté du 7 novembre 2008, art.1^{er}).*

Article 14.2 - Heures supplémentaires exceptionnelles

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que travaux urgents ou continus, ou pour des raisons de sécurité ou en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles, les employés du bâtiment peuvent également travailler à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'accord de l'inspection du travail (1) après avis des représentants du personnel.

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

Ces heures supplémentaires donnent droit à un repos compensatoire dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectivement effectuées. Ce repos est pris intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sans pour autant un délai de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensatoire a été acquis.

Les employés doivent être informés de l'inspection du travail (1), dans la mesure de l'autorisation, les données relatives au repos est pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires ne peut pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 16 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

(1) *Trois exclus de l'extension comme étant pertinents au deuxième alinéa de l'article L.3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 susvisée qui prévoit la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il existe (arrêté du 7 novembre 2008, art.1^{er}).*

Article 14.3 - Heures de dérogations permanentes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

Article 15 - Récupération du chômage-intempéries

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les heures perdues pour intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Les heures ainsi récupérées qui excèdent la durée légale du travail en vigueur donnent lieu à des majorations pour heures supplémentaires.

En outre, dans les ateliers et chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée légale donnent lieu à des majorations pour heures supplémentaires.

Article 16 - Durées maximales du travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les durées maximales de travail applicables aux EATM dont le temps de travail est annualisé en fonction de l'accord conclu au 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics sont fixées par ledit accord.

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales applicables aux autres EATM 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 glissante de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- ? durée moyenne hebdomadaire calculée sur le setrsem civil : 44 heures.

Chapitre IV.2 Organisation du travail

Article 17 - Organisation et réduction du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les règles revaietls à la durée du taravil snot cllees cnetueons dnas les accodrns ntianoux visés à l'article 4.2.1 de la cntiveoonn ctceolvile nialnoate des ETAM.

Article 18 - Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La seanmie de tvaairl des EATM des enpseetirrs de bâtiment, dnot l'horaire de tavairl n'est pas annualisé, est fixée au maxmium à 5 jruos consécutifs et le ropes hbiraadeomde a une durée mimanlie de 48 hueers cernnsaoooprtd à 2 jruos consécutifs de ropes dnot l'un est le dncihame et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi, suaf :

? en cas de coctrnnisaecs imprévisibles, puor des taravux urgents, de sécurité ;
? en cas d'organisation du triaval sur 4 ou 6 jours, dnas les cnoiidtons de l'article 23 ;
? en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage iamqunilpt une oaigoinstran particulière de travail. Par ailleurs, que l'horaire de taarvil siot annualisé ou non, l'entreprise purroa oeprtr puor les onntaosigiras particulières seiunvtas :

? tariavl posté en équipes sesisveccus ou chevauchantes, dnas les condntiios de l'article 19 du présent titre ;
? msie en pclae d'équipes de suppléance, dnas les cninoidtos de l'article 21 du présent titre.

Article 19 - Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'entreprise puet otepr puor le tvaairl posté en équipes scseesucvis ou chevauchantes, après cintatoolusn du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement puet également faire l'objet d'un arccod d'entreprise ou d'établissement.

Le tvaairl puet être organisé, en ptose distonnciu ou semi-continu, sur 5 jruos ou 6 jruos dnas la semaine, siot en 2 ou 3 équipes successives, siot en équipes chevauchantes. Ce tivaral prorua ou non être organisé en cycles.

En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire jlrenuoair entre la msie au tvaairl et la fin de triavil des premières équipes et cleels des équipes seuantivs ne diot pas dépasser 3 heures.

Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de taravil puet être aménagé, en ptose cntoniu ou non, sur 7 jours, organisé ou non en cceyls sur une période limitée.

Si pueruilss celycs de tvaairl se succèdent, la durée de caqhue cylce srea limitée entre 8 sneieams et 12 semaines.

En cas de tiaarvl par équipes sevcvucss selon un cycle continu, l'ETAM ne puorra être affecté à 2 équipes successives, suaf à titre eeixocpntnel et puor des riaonss impérieuses de fonctionnement. L'organisation des équipes suvsecicess ou cunhaceevthas diot être prévue à l'avance, après caontsoitlun des représentants du personnel, et la lstie du pnnoeresl cosonmapt ces équipes diot être affichée sur les lieux de travail.

L'organisation du taavril en équipes cenavhutehacs ou en équipes sevcucisess ne diot pas aneembr le pnsreonel d'encadrement EATM de catehnir ou d'atelier à dépasser la durée hlluetaetbie de l'exercice de ses finontocs ni à être obligé à être présent en peearcnmne pennadt l'amplitude journalière de la durée de taravil cosihie par l'entreprise.

Article 20 - Horaires individualisés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Des hireoers individualisés pevnuet être aménagés d'un cmoumn accord, ntmenmaot puor le pneorensl sédentaire, aevc possibilité de rtreeopr des heuers considérées comme nomrlaes d'une

snaieme sur l'autre snas efeit sur le nmobre et le tuax des hueers majorées.

Article 21 - Equipes de suppléance de fin de semaine
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la msie en ?uvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les sinoautts et fexira la durée pndneat lueqlale le rrcuoés à de telles équipes srea nécessaire, aifn que les EATM qui aornut été affectés à ces équipes aeint cciaannosse de la dtae à lalaqlue les équipes de suppléance poernndrt fin.

Le roeurcs aux équipes de suppléance de fin de simnaee est limité à 6 mios consécutifs, suaf aorccd entre les pateirs puor pgeronolr cttee durée.

Article 22 - Mesure d'accompagnement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les epenietsrrs anayt une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage podnenrrt en cmptoe la sititaoun des salariés reanvelt d'une oaisionagrtn du travail, tllee que prévue aux atclires 19 et 21, naomntmet par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un roeps approprié ou par un harroie aménagé.

Article 23 - Cas du travail sur 4 ou 6 jours
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'horaire cceloilft de taairvl purroa être aménagé sur 4 ou 6 jruos par semaine, après ctoulastnion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, fiare l'objet d'un acocrd d'entreprise.

Horaire cteclliof aménagé sur 4 jruos : l'horaire n'excédera pas la durée légale hiraoembadde apilcplbae puor une période fixée après csioitloanutn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Horaire ctelciolf aménagé sur 6 jrus : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dnas la ltimie des pdnoalfs légaux ou ceiontnnoenlvs puor une période fixée après cltnosotian du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le cehf d'entreprise frea appel en priorité aux EATM qui dadenemnt à tlvrailaer 6 jours.

Article 24 - Travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La durée du taairvl à tpmes pterial est définie par les dpspiitonios légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés trlaaavilnt à tmeps ptirael bénéficient des mêmes dtiros et ooitlagnibs que les salariés tairllnavat à tmeps complet.

Les salariés à tpems peairtl bénéficieront d'une priorité de retour à temps plien en cas d'emploi disponible.

Article 25 - Convention de forfait en jours
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

1. Conformément à l'article L. 212-15-3-III du cdoe du travail, les EATM à paritr du niveau F, dnot la durée du taavril ne puet être prédéterminée du fiat de la nturae de lreus fonctions, des responsabilités qu'ils enrextet et du degré d'autonomie dnot ils dsnoipset dnas l'organisation de luer elmopi du temps, peveunt ccunorle une cenvontoin de faorfit en jrous sur l'année.

Les EATM concernés devniot dnoc disposer, en rasion des conditiions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle amiunote dnas l'organisation de luer eplomi du temps.

Le ruefs de l'ETAM de la cvinootnen ievlunilidde de fiaofrt anuenl en jrous ne suairat jstfiteur la rpurtue de son cantort de travail.

2. Le caontrt de tiraval ou son anvneat signé par l'ETAM précise également :

? les caractéristiques de la ficnooth qui jisieutfnt l'autonomie dnot dossipe l'ETAM puor l'exercice de ses ftooncins ;

? le nrbmoe de jours, sur la bsaee deuqul le firfoat est défini, snas poovieur excéder 215 jorus travaillés (1) puor une année complète de travail. Le nmrobe aneul de jorus travaillés est établi déduction fiate des jrous de repos, des congés légaux et

citnevneonnls dont, le cas échéant, les juro d'ancienneté mias non cormips les jruos de foneeticmmt (2), et des jruos fériés à l'exclusion du 1er Mai, suaf diinpostsios légaes particulières. Pour les EATM ne bénéficiant pas d'un congé aenuil complet, le nmbroe de jruos de trivaal est augmenté à ccnrenrcuoe du nbrmoe de jruos de congés légaux et ctelnnovoinnes aeuqxlus ils ne penuvet prétendre ;

? la répartition iaillnte du tepms de traiavl sur les jruos oaubvrels de la seimnae en journées ou demi-journées de taairvl et les modalités de pirs des jruos de repos. Dnas cttee perspective, il est tneu copmte des périodes de présence nécessaires au bon fotonmieecnnt de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, senort informés du nrmobe d'ETAM qui aurnot clncou une ctvnoieonn ivddlnieluie de ffoiart en jours.

3. Les EATM anyat colnu une covention iidvluilende de faioirt en jruos bénéficient d'un tepms de ropes qtoieudn d'au mnois 11 hereus consécutives et d'un tepms de ropes hbadorieamde de 35 hreeus consécutives, suaf dérogations dnas les cdionntois fixées par les dstspoiinois législatives et cnlvnoeiointens en vigueur. Un deumnoct ievdidniul de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jruos de ropes et jruos de congés srea tneu par l'employeur ou par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

La siotautin de l'ETAM anyt cclnou une cvnioonetn inuidvdliele de ffaiort en jruos srea examinée lros d'un eteintern beainnl aevc son supérieur hiérarchique, au cuors dquuel senrot évoqués l'organisation et la crgahe de taivarl de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

4. Le saralie miunimm cinneneotvonl crpnrsdoonaet à la qoactfilaiiin de l'ETAM anyt conclue une cnoetvoinn iilunlvidee de faoirt en jruos est majoré de 15 %.

5. La rémunération forfaitaire, versée meellmseneunt au salarié cotpme tneu de ses fonctions, est indépendante du nombre d'heures de tviaral eitceff acleipoms durant la période de piae et du nombre d'heures de tviaral eitceff aocmplci au cruos d'une journée ou demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération puor une période inférieure à une journée ou une demi-journée n'est possible.

La valuer d'une journée entière de taiaavl srea calculée en dsiinavt la rémunération mluenlese fiatrirrafoe par 22.

La msie en palce du frifoat aenuil en jruos est précédée d'un eintreetn au cours duquel l'ETAM srea informé de l'organisation et de la crgahe de traiavl à vienr ainsi que des éléments de rémunération pirs en compte.

Au meonmt de sa msie en place, le farfiot aennul en jorus ne puot entraîné de bsiasse de la rémunération mslneleue foririatafe burte de l'intéressé coednrrnopast à une période nrlamoe et complète de travail.

(1) Suaf dptoniissos légaes particulières.

(2) Nmbroe de jruos annelmnuet travaillés minos jours de congé éventuellement oteuvrs au ttrie du fractionnement.

Article 26 - Travail de nuit habituel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Le trvaial de niut ctisutnoe une nécessité puor cterieans activités des enirepastes de bâtiment, nnoatemmt en matière de mnicatnaene eaottioipxln et de services. Le recours au tviaral de niut vsie à aresusr la continuité de l'activité économique et à répondre aux cnetritnoas spécifiques des chantiers.

1. Est considéré cmome tvlriaaelur de nuit, puor atapciilopn du présent article, l'ETAM accomplissant, au minos 2 fios par smneaie dnas son hroaie habituel, au mnios 3 heeurs de taairvl efetctiff qiiuodetn ertne 21 hruées et 6 heures, ou effectuant, au cruos d'une période qolenuuqce de 12 mios consécutifs, au monis 270 hereus de taraiiv eitceff ertne 21 heeurs et 6 heures. Conformément à l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, un acrod d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une aorutioastin de l'inspection du travail) puorra stuutebisr à cttee période une aorte période de 9 hurees consécutives, cmsroipe entre 21 herues et 7 heeurs et cmornapet la période croismpe etrne 24 hurees et 5 heures.

2. Le tarival de niut ne puot être mis en pcalle ou étendu à de novuleels catégories d'ETAM que puor des elpomis puor lsqueels il est iliopsbsme teeeiuchnqmnt d'interrompre chauqe juor le foemnconnitt des équipements utilisés, ou isnlbspdiaene économiquement d'allonger le tpmes d'utilisation des équipements, ou erncoe impossible, puor des rsnaois tneeat à la

sécurité des peseonrs ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cruos de tuot ou piatre de la pgaale hoirare considérée, ou bein de fraie eceuetffr les trvauux à un atrue mnemot que penandt cette pglae hroaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du poeernsl anisi que le CCSHT snoert consultés sur les modalités de msie en pcalle ou d'extension du triaval de niut dnas l'entreprise.

3. Suaf dnas les cas prévus par les dpoitiissns législatives et réglementaires et aux acriltes 19 et 21 de la présente cineootvn collective, la durée mamilxae qioutndniee de taairvl efetctif des EATM de niut ne puot excéder 8 heures. Elle puot être portée à 12 hueres puor les salariés de niut exerçant une ds activités visées à l'article R. 213-2 du cdoe du taairvl dnas les ltiimes des durées hroiaebaemdds de taairvl tleles que fixées à l'article L. 213-3 du cdoe du travail.

En cas de dérogations à la durée qiedtunonie mialmaxe de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, snas réduction de sa rémunération, d'un rpeos d'une durée au monis équivalente au dépassement des 8 hreues conformément à l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

La durée mnyenoe hemddraobaie de traiavl des EATM de niut ne puot excéder 40 herues sur une période qnuluqce de 12 sanemies consécutives. Cependant, conformément aux dnoisoitps légaes et réglementaires, loqusre l'organisation du taairvl imposée par les cineoanttrs spécifiques des chantiers, les eeeigxncs d'intervention, dnas les activités citées à l'article R. 213-2, nnetommat la maintenance-exploitation ou les services, le justifient, il puot y être dérogé dnas la limite de 44 hueers au corus de 12 sneaeims consécutives.

4. Les EATM tvalinalrat la nuit, au snes du présent article, bénéficient de l'attribution d'un roeps csoeautmmp d'une durée de 1 juor puor une période de tvaairl comrspie etrne 270 hueers et 349 hreeus de tavaril sur la palge 21 heeurs - 6 hreues padnnet la période de référence, ou de 2 jorus puor au minos 350 hereus de tavaairl sur la palge 21 hueers - 6 heures.

Ce roeps ne se cuulme pas aevc les éventuels ropes accordés par l'entreprise en aaiotpcpiln des actiers 19 et 21. L'attribution de ce roeps compensateur, pirs dnas les cootidnnis du repos caeemotunspr légal visé à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, ne puot dnoen leiu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les hruées de traival aecmolipcs entre 21 heeurs et 6 hurees fnot l'objet d'une cnaitmeopos financière déterminée au niaevu de l'entreprise, après couiasnlton des représentants du personnel, s'il en existe. Cette coionsetpman spécifique ne se cuumle pas aevc les mntroaais puor heeurs supplémentaires ou deus au ttrie du 1er Mai ou aevc les éventuelles maatonojirs accordées par les esneripters en atpoalipcn des aleirtcs 19 et 21.

6. Les EATM tairvalalt hellbetnuiamet de niut bénéficieront des gaetnairs stneuvias :

? transport, si nécessaire, puor venir taairvrel et/ou reeanggr son doclmie ;

? indemnité de pinear ;

? pasue de 30 mnuiets puor un potse de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, prtmenetat à l'ETAM de se rratueser et de se reposer.

Par ailleurs, les eenterirpss s'attacheront à aotdper des femors de tarvail vsiant à réduire puor cuqahe EATM le nrobme de ntuis ou à dmeiniur la durée de tiraval de niut et d'éviter les sainutoits de tivraal isolé.

7. Les EATM tlvriaanat la niut bénéficient d'une saunclrive médicale renforcée ainsi que des gainnaets définies aux ailrctes L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du cdoe du travail.

8. Lqrusoe le tavaril de niut est iiaopnlctmbe aevc des oobnalitgjs flieialmas impérieuses, telles que la grade d'un eanfnt de minos de 6 ans ou la pirs en crgahe par le suel salarié d'une pnronee dépendante, le salarié puot daenemdr son aefittoacfn à un ptose de jour.

L'ETAM de niut enceinte, dnnot l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa damndee ou après aivs du médecin du taairvl d'une aeattfciofn à un ptsoe de juor pdnneat le tpmes de la gosrssse et du congé pataastnl conformément à l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du travail.

9. Les EATM de niut dnveoit accéder, cmome les auerts catégories de salariés, à des atnoics de foamrtion continue, y coimrps celes rveaentl d'un congé idnivudiel de formation.

Les esepnraters veilleront, cpnote tneu de la spécificité d'exécution de luer cotnrat de travail, à luer filticaer cet accès et à en tiner informé le comité d'entreprise au cruos de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du cdoe du travail.

10. Auucne considération du sxee ne porrua être retneue puor embeucahr un EATM à un ptsoe de tavaairl cnpmtmoorat du tivaairl

de niut conférant à l'intéressé la qualité de titulaire de niut ; metur un EATM d'un poste de niut à un poste de juor ou d'un poste de juor à un poste de niut ; prrdnee des meruess spécifiques aux EATM tialelrravus de niut en matière de fmoartin professionnelle.

11. Le travail de niut qui ne relève ni de l'article 13.2 ni du présent aitrce est déterminé au naeviu de l'entreprise, après clutnsaitoon des représentants du personnel, s'il en existe.

Titre V Congés payés. – Autorisations d'absence jours fériés

Article 27 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les EATM ont dirot à un congé payé dnot la durée est de 2 juos et dmei ovrealbs par mios de tavaril ou périodes assimilées à 1 mios de tairval par l'article L. 223-4 du cdoe du travail, snas que la durée tltaoe du congé pssiu excéder 30 jrous ouvrables, hros jrous de congé accordés par le présent ttire ou par la législation au ttire du fractionnement.

La période de référence puor l'acquisition des ditros à congés payés est fixée du 1er arvil au 31 mars. La période de psire des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième seianme de congés est pisre en une suele fios peandnt la période du 1er norebvme au 30 avril.

Les juos de congés payés dnot bénéficient les EATM snot versés par la cisase des congés payés à luealql l'entreprise adhère.

Pour celuclar les dorits aux congés et l'indemnité correspondant, lroqsue les congés de l'année précédente ont été versés par une cassie de congés payés du bâtiment ou des tuavrx publics, ceux-ci snot fmaieetrnorait assimilés à 1,20 mois.

Les jrous de congé dus en sus des 24 juos ouvrables, même s'ils snot pirs en dreohs de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas doitr aux juos de focetnarnnemit prévus par l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

Lorsque la cinquième snmaeie de congés payés, en accord aevc l'entreprise, est prise en juos séparés en cours d'année, 1 samiene équivaut à 5 jrous ouvrés et l'indemnité crooetndasrpe diot être équivalente à 6 jours olueravbs de congé.

Article 28 - Congés payés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Au-delà des jrous de congé légaux et de fractionnement, les EATM présents dnas les eiffcfets d'une ernisetrpe du BTP au 31 mras de l'année de référence bénéficient de jrous de congés payés supplémentaires d'ancienneté aux ciontdnois siuatvns :

? 2 jrous oearubvls puor les EATM ayant, à la fin de la période de référence, puls de 5 ans et mions de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou aaynt puls de 10 ans mias mnios de 20 ans de présence dnas une ou pusileurs eprsneetirs renlaevt d'une csaie de congés payés du bâtiment ou des tavarux plciubs ;

? 3 jrous oevluabrs puor les EATM ayant, à la fin de la période de référence, puls de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou puls de 20 ans de présence dnas une ou prseuluis ensrptereis rnavleet d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des taavrx publics. Ces jrous de congé supplémentaires, suaf acrocd exprès de l'entreprise snerot pirs en dohors du congé piirnapcl et solen les nécessités de l'entreprise.

Article 29 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Une pirme de vceaas égale à 30 % de l'indemnité de congés csdnaerronopt aux 24 juors obelurvas de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, aqucis sur la bsaie de 2 jrous orlubeavs de congé par mios de travail, est versée aux EATM après 6 mios de présence dnas une ou peruislus eienspertrs ravenit d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des taavrx publics.

Cette prime, qui ne se cuumle pas aevc les veesnremts qui ont le même objet, est versée en même tepms que l'indemnité de congé.

Article 30 - Date de départ en congé

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Lors d'une coaltoiuuns aevc les représentants du personnel, les emeuporyls inqidneut les deats prévisibles de psrie des congés, en précisant nanmemtot s'il est envisagé de fmerer l'entreprise ou si les congés sronet pirs par roulement. Les dtaes des congés seonrt fixées par l'employeur après caouotltinsn des intéressés et en fctinoon des nécessités du service. La litse de pincripe des torus de départ srea portée à la csnnacisnoae des intéressés si psbloise avnat le 1er aivrl et en tuot cas au mnois 2 mios à l'avance.

Pour les EATM dnot les etnnafs fréquentent l'école, les congés soenrt donnés, dnas totue la mresue cbpoalmtie aevc le service, paedntt une période de vaecancs scolaires.

Lorsque piuslures membrbs d'une même famille, viavnt suos le même toit, tnirllaevat dnas la même entreprise, luer prise de congé simultanée srea envisagée préférentiellement s'ils le désirent mias rertsea ssmoie aux eceigenxs du srecvie (1).

Lorsque les beisons du sveirce l'exigeront, le chehf d'entreprise puora dmdaneer à l'ETAM que la ptaire du congé cpaoronndest aux 24 juors olerubvas institué par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jorus oarelubvs siot prise séparément par fonracits ne pnavout chuacne être inférieure à 6 juors oevaubrls (2).

Dans ce deerinr cas, l'ETAM bénéficiera, ntaoonsbnt les dsnoipsiioits du preemir alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de 2 jorus oavlurebs de congé payé supplémentaires. De plus, il reverca de l'entreprise, en cinoeotapsmn de ses firas supplémentaires de route, une indemnité fixée frianiaoemtrefit à 8/100 des apinetoentmps muselnes de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cuumentlt pas aevc les aeanvgats qui aneiaurt le même objet, nmtaemont les juos de congé supplémentaires au ttire du fcnrnoainmteet prévu par la loi, rsnetet à la carhge de l'entreprise.

Lorsque des cotrcsacniens exceptionnelles, mions de 2 mios avnat la dtae fixée puor le départ en congé, amènent à différer ctete dtae à la dmandee de l'entreprise, un acrocd préalable diot ieventinr aevc celle-ci puor un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, l'ETAM est rappelé puor une période excédant le tpmes de congé rnatset à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que puor qeluqeus jrous et qu'il désire rpraetir tnireemr son congé, les faris occasionnés par ce déplacement lui snot remboursés. Les juos de congé non pirs srneot reportés (2).

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jrous de congé supplémentaires en puls du tpmes de voyage, lsqeeus ne deonnrot pas leiu à la réduction du maotnnt de la rémunération habituelle.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpiosisotins de l'article L.3141-15 du cdoe du tiraval (arrêté du 7 nmvboere 2008, art.1er).*

(2) *Alinéas étendus suos réserve de l'application des dnpiotisoiss du deuxième alinéa de l'article L.3141-18 du cdoe du tvaiarl (arrêté du 7 nomervbe 2008, art.1er).*

Article 31 - Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les jrous d'absence puor maladie ou accident, suaf cuex visés à l'article 36.2, denierr alinéa, de la présente convention, constatés par cifrtcieat médical, ou les jrous d'absence puor congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annlues si l'ETAM justifie, au cuors de la période de référence, d'au mnois 120 jours, oareubvls ou non, coiuonts ou non, d'exécution eviceffte du catrnot de tavrail ou de périodes qui y snot assimilées par l'article L. 223-4 du cdoe du travail.

Article 32 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

? mgairae : 4 juos ;

? Pcas : 3 juors ;

? mariage d'un de ses enftans : 1 juor ;

? obsèques de son cniojnot marié ou pacsé : 3 juors ;

? obsèques d'un de ses enaftns : 3 juors ;

? obsèques de son père, de sa mère : 3 jorus ;

? obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses s?urs ou belles-s?urs,

d'un de ses petits-enfants : 1 jour ;
? nnisasce svernuue à son fyoer ou arrivée d'un eafnnt placé en
vue de son aيتدون : 3 jours.

Ces jorus d'absence ne pveuent se cluemur aevc les congés
accordés puor ce même eafnnt dnas le carde du congé de
maternité prévu au pmreer alinéa de l'article L. 122-26 du cdoe
du travail.

Article 33 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Le chômage des jorus fériés légaux et indemnisés dnas les
cdnitnoos légales ne puet être récupéré.

Titre VI Protection sociale

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les dooispsntis du présent titre, ailctre 34 « Rtraeite » et 35 «
Prévoyance », ne snot pas aepiplabcls aux peensrlons de
ntteoyage ou de giganadree qui bénéficient des régimes de
rtreiate et de prévoyance prévus rpvcssemeneetit par les aocrdcs
cltcofiels natunaoix du 13 mai 1959 et du 31 jellut 1968.

Article 34 - Régime obligatoire de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les EATM snot affiliés par luer eripnsetre aux régimes oeoitrgails
de rteiarce complémentaire auprès de la cissae polenslironefse
(1) instituée à cet effet.

Les thcieninces et antges de maîtrise qui relèvent de l'article 4 bis
de la cevonoitnn ctviclloee ntlanoaie du 14 mras 1947 ou de
l'article 36 (annexe I) de liadte coviotnenn snot ooaieembingtlt
affiliés au régime complémentaire de riatrete des cadere auprès
de la csasie peseolfnsirnoe instituée à cet effet (2).

(1) A la ciasse de rtiaetre du bâtiment et des tauvarx pblcuïs (BTP
Retraite).

(2) A la ciasse nniotalae de rteitrae du bâtiment et des tuarvax
pluibcs et des isnietrdus grpuiqahes (CNRBTPIG).

Article 35 - Régime obligatoire de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les EATM bénéficient oarlbingmoetiet de gateirans
celvileontnneos de prévoyance dnas les condintios senitvaus :

? les EATM visés par l'accord naaotinl du 13 décembre 1990 snot
affiliés par luer enstpierre au régime naaniotl de prévoyance des
ETAM, dnas les ciotnndis prévues par cet aocrd ;

? les tcieehncnis et aetgns de maîtrise rveelnat des ailetrcs 4 bis
et 36 (annexe I) de la cnoitoievn ctliocvele noitalnae du 14 mras
1947 bénéficient des pattnroseis du régime de prévoyance de
bsae définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la cnotvenion
cietllvcoe natilonae des crdeas du bâtiment du 1er jiuun 2004. Ces
pnroiseatts snot miess en ?uvre par l'organisme chargé, par
l'entreprise, de la cuotervrue du régime de bsae des salariés
cadres.

Pour les teeichicnns et antges de maîtrise visés à l'alinéa
précédent, l'employeur, ftuae d'avoir ssuciroit un régime de
prévoyance gaianastsrnt ccaunhe des pitenotras du régime de
base, srea tneu de vreesr deecrietnmt les ptitoansers et/ ou
indemnités manquantes.

Article 36 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les acneesbs justifiées par l'incapacité troepirmae de triaavl
résultant de miladae ou d'accident, dûment constatées par
caifreictt médical, ne ctosnueitnt pas une cuase de rpurtue du
coarntt de travail.

Sauf cas de fcore majeure, l'intéressé diot ifmoenrr dnas les puls
befrs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de
son aesncbe et lui fiare pneivrar un carticfeit médical du médecin
trtaanit dnas les 48 heures, le ccahet de la potse fasniat foi.

Article 36.1 - Subrogation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Sous réserve que l'ETAM ait établi une sgiuotarobn en sa faveur,
l'entreprise fiat l'avance des paonetsirts deus en cas de maladie,
adiccent ou maternité.

Le mtanont taotl des ptetaornsis visées aux artcelis 36.2 et 37 ne
puora avoir puor effet d'excéder la rémunération qui aiuart été
perçue par l'ETAM s'il aiavt travaillé. Il srea tneu cmpote à cet
eefft de totues les csonaaitis soaiecls et cuitbinnrotos sur slaraie
iomcbnnat à l'ETAM concerné.

Article 36.2 - Prestations maladie

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

a) En cas d'arrêt de tavrrial puor un acincedt ou une mlaaide
cretuvos par la législation de la sécurité sioacle raveilte aux
aitnccdes du tavrrial et aux meaidlas peilleoesfnosnrs de tuot
ETAM, snas coodtniin d'ancienneté, aevc un muaixmm de 3 mios
à dtaer de la ceisastn du taavril ;

b) En cas d'arrêt de taivarl puor un aceicdnt ou une mldiaie non
pnirnsefseolos de tuot EATM juaifstnit de 1 année de présence
dnas l'entreprise ou de 5 ans de service, cntiouns ou non, dnas
une ou puuuserls eepntiserrs atjueisstes au décret du 30 arvil
1949 sur les congés payés dnas le bâtiment et les traavux
publics, aevc un maximum de 3 mios à daetr de la ceisastn du
travail,
les ptsaonriets stiunaevs srenot deus :

? pneadnt les 90 peerrmis jours à cmeotpr du juor de l'arrêt de
travail, l'employeur meintandria à l'ETAM ses apnotnempetis
mensuels, dnas les cdoitnoos de l'article 36.1 ;

? à ptarir du 91e jour, l'ETAM srea covuert par le régime de bsae
de prévoyance des EATM mentionné à l'article 35 ;

? si l'ETAM est iinnpdblise à pirluuses reprises, puor madlaie ou
acednict pndaent la même année civile, il ne puet eiexgr que le
ttaol du temps rémunéré à plien tarif excède la durée prévue aux
a et b ci-dessus.

Faute d'avoir suisroct à un tel régime de prévoyance, l'employeur
drea pyear dctremeinet les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du miieatnn de salaire, tel que défini aux paaearpghrs
a et b ci-dessus, est subordonné à la possibilité, puor
l'employeur, de firae contre-visiter l'ETAM isiidopnblne par un
médecin de son choix.

Pendant la période d'absence puor madlaie ou accident, les
alooitanlcs stipulées aux alinéas précédents snoert réduites, le
cas échéant, de la vaeulr des prttnsoiaes à ttire d'indemnités
journalières que l'intéressé traieuchot du fiat des indemnités
versées par le rspesnaoble de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tries et non reconnu cmroe
accident du travail, les ptmainees seront effectués suos réserve
du vesrenemt des indemnités deus par le teirs rpseblnoase ou
son assurance, et à la coioditnn que l'intéressé egngae les
pretsuiuos nécessaires.

Sont exlucs des présents aetnvgaas les acidnects non
possefonnilers occasionnés par la ptiurqae de soptrs anyat
entraîné une incapacité de taiarvl supérieure à 1 mois.

Article 36.3 - Indemnisation spécifique en cas de remplacement

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Sauf en cas de midaale prenlfnsionsolee ou en cas d'accident du
travail, arute qu'un aenicdct de trajet, l'employeur puet rrmope le
ctornat de taivarl de l'ETAM inbsidopline puor mdilaae ou
adcencit loqurse les nécessités de bon fntmneoonceint de
l'entreprise jniftiuest le reaenemclmpt à trtie prmaennet du
salarié.

Dans ce cas, l'ETAM pevrecra en ourte une indemnité spécifique
de préavis d'un mnantot égal à l'indemnité de préavis visée à
l'article 50.1. Cette indemnité n'est pas due en cas de
liincneemect consécutif à l'inaptitude phuiqsyde de l'ETAM.

Article 37 - Maternité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Pour les salariées aynat au mnois 1 an de présence dnas
l'entreprise, les périodes d'arrêt de taravil deus à une maternité, y
coirmps ceells qui snot deus à un état ptihlaoogge attesté par
caifrticet médical et indemnisées à ce ttire par la sécurité sioclae
au trtie de l'assurance maternité, soernnt indemnisées à 100 %
des anepmtotpins munseels des intéressées ? déductions ftieas

des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance complémentaire versée, au moins partiellement, par l'entreprise ? dans les conditions prévues à l'article 36.1, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 38 - Paternité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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 consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples), qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 32 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 informer la dame 1 mois au moins avant le début du congé demandé en justifiant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

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

Article 39 - Congé pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par un 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.

(1) *Airtce étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1225-61 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2008, art.1er).*

Titre VII Déplacements

Chapitre VII.1 Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM

Article 40 - Déplacements occasionnels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les ETAM qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise des déplacements occasionnels de courte durée sont remboursés sur justificatif de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repos et une cabine 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 40.1 - Déplacement continu
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'ETAM doit le caractère de travail temporaire qu'il doit exercer tout ou partie de l'année en déplacement continu a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

Article 41 - Voyages de détente hebdomadaires
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, les ETAM

éloignés de leur famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur 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 peut être considéré comme un voyage de détente. La période prévue pour le voyage de détente part du jour du retour de congé.

Article 42 - Paiement des frais de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les frais de déplacement, 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, congés personnels, congés de maternité ou de paternité ; seuls sont remboursés, sur justificatif d'une dépense effective, les frais de logement.

Article 43 - Maladie, accident ou décès pendant le déplacement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

Article 44 - Moyens de transport, assurance
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule personnel lui appartenant, les frais occasionnels lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Article 45 - Changement de résidence
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En cas de changement de lieu d'emploi occasionnel ou de lieu de résidence fixe accepté par l'ETAM, les frais occasionnels par ce changement pour l'intéressé et sa famille sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord intervenant par anticipation ce délai en cas de nécessité, l'ETAM est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale sont remboursés en priorité le remboursement du dédit éventuel à payer par l'ETAM à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

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

Article 46 - Retour à la résidence initiale
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Tout ETAM qui, après un changement de résidence déterminé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du remboursement des frais de retour occasionnels par son retour à sa résidence initiale.

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

Si, dans la même hypothèse, l'ETAM licencié s'installe dans un

atru leiu que culei de sa résidence initiale, il bénéficie du rmbusreeonemt des faris définis ci-dessus, dnas la lmtiie de cuex qu'aurait occasionnés son router au piont de départ.

Lorsqu'un EATM reçoit un odrre de cnehomegt de résidence, si les cuetuoms leaolcs ou la pénurie des luaoxc dlsebiopns l'amènent à leour un lneomegt avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obneitr l'accord de son entreprise, ftaue de qoui celle-ci n'est teune à lui rebemursor que 3 mios de loyer.

Chapitre VII.2 Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France

Article 47 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les EATM qui ont travaillé pdenant au moins 3 mios dnas un ou pusrueils établissements métropolitains d'une erteinsrpe reanevlt de la présente cnvonteoin et qui, snas aoivr quitté l'entreprise dipeus lors, snot déplacés par luer eirpsrtene puor eexecrr tnpoeerremieamt une fnooictn hros de la Farcne métropolitaine bénéficient des dspsoitoiins du présent texte.

Il en est de même puor les EATM mutés dnas l'entreprise dnas les coidoitnns prévues au dieernr alinéa de l'article 49.5 de la présente cvienootnn collective, puor anautt qu'ils aient exercé luer activité pnaednt 3 mios en Frcane métropolitaine dnas l'entreprise qui les a mutés.

Article 48 - Assurance et garanties collectives

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'entreprise arsuse à l'ETAM amené à se déplacer hros de France métropolitaine, et ce qlleue que siot la durée du déplacement, une gtaarine envuat les fiars d'accidents, naoemntt le rapatriement, décès, invalidité, asacintsse juridique.

L'entreprise assurera, dnas la muresse du possible, la continuité des giatnaers cveitolelcs (retraites, cvuroturee des resiuqs d'invalidité, décès, acnidtecs du travail, maladie, acctdiens et ptree d'emploi) avec cleels des régimes métropolitains.

Section 1

Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 49 - Lettre de mission

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vgeiuur en métropole, de la conveinton clvoecilte du bâtiment rnssetet applicables.

Une lrttee de msiiosn srea rsieme à l'ETAM amené à etfuecefr un déplacement criopms entre 1 et 3 mois.

Cette lrette que l'ETAM dvera seignr anvat son départ cpnmeord expressément les ptnios stnavuis :

? le lieu d'exercice de la footncn ;
? la durée du déplacement ;
? les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
? le détail de la cevurortue prévoyance et riapaemrnt ;
? éventuellement, indemnité d'éloignement sivnaut les règles en vugueur dnas l'entreprise.

Section 2

Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 49.1 - Avenant au contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Un aveannt au caontrt de travail, signé anavt le départ ectfifef de l'ETAM, régissant les cnitiodons dnas lellueqess s'effectue le séjour hros de la Fncane métropolitaine, se sustuibte au cntarot de taviarl itainil qui s'applique à naoevuu de pieln doit dès le rutoer en métropole suos réserve de l'article 49.3, alinéa 1.

Préalablement à la sngtuarie de l'avenant, l'entreprise met à la dotsisiopin de l'ETAM pedannt un délai ssafnfuit une

doeotuamcintn assui complète que pbsilose encannerot la réglementation soiaclt et fsclalie en vuivegr dnas les pyas où l'ETAM est envoyé, cpmote tneu de la durée prévisible du déplacement, et lui comnuiqueme tueots itonmfoairns ralvitees aux cnidntioos générales de travail, de vie et d'environnement, pprens aux lieux de travail.

L'avenant diot suteilpr expressément les pionts suvantis :

Fonctions :

? luiex d'exercice de la fnotcoïn ;
? durée prévue du déplacement ;
? qtciiuiaaoln de l'intéressé ;
? montant, composantes, modalités et lieux de pnaemiet de la rémunération ;
? période d'adaptation ;
? modalité de résiliation du cnartot ;
? modalités du contrôle médical à la crgahe de l'entreprise, avant le départ, pdennat le séjour et au retour.
Conditions de vie de l'ETAM et de sa fmliale :
? covretuure rteratie (sécurité scoilae ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
? cureutrove prévoyance (invalidité, décès, atiecdens du travail, miadlae et accidents, ptere d'emploi) ;
? cidoitnons de voyage, de torranspt et du rnatameripet ;
? fairs de voyage, de tnoarprst et de rpeimreaatt ;
? frias de déménagement et, s'il y a lieu, acnusesras cpnrnstoeodraes ;
? congés et juors de roeps (durée, fréquence et, éventuellement, roeps compensateurs).

En acuum cas les sitiouonplats ctenoenus dnas l'avenant ne puneevt déroger aux règles du droit du tvriaal en vieugur dnas les pyas où l'ETAM est envoyé et qui, dnas ce pays, snot considérées cmme d'ordre public. Les gaeartins et aaavegnts accordés dnas l'avenant ne pneeuvt être inférieurs à cuex prévus à l'article 35 de la présente convention.

La durée du séjour hros de la Facrne métropolitaine snas ieutnirtorpn ne diot pas, en principe, dépasser 2 ans, suaf accrod de l'ETAM.

Article 49.2 - Assistance à l'ETAM et à sa famille

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en lisaion avec les autorités consulaires, adie et proioctten à l'ETAM et à sa flamlie l'accompagnant éventuellement.

Article 49.3 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En cas de ruutpre du ctrnoat de traiavl drnaut le séjour à l'extérieur, suaf cas puls froblavae prévu dnas l'avenant, les indemnités seplsubtcies d'être deus à l'ETAM à ctete oicsacon snot calculées sur le mnanott de la rémunération efcctveife de l'ETAM, bsae Frcnae métropolitaine .(1)

Le ripaenaretmt de l'ETAM et de sa famille, s'il y a lieu, et de ses mlueebs et bgeaags dnas les cinoidotns prévues au caotrnt snot à la cahgre de l'entreprise. Ce driot au riaaeentrmpt ne puet être exercé que dnas un délai mmxiaum de 9 mios à dtear de la niaoociftfn du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du ctonrat due siot à la démission de l'ETAM, siot à une ftaue gvare de sa part, siot en ttoue caonsncttore dnot il est renconu être à l'origine, l'entreprise n'a la cahgre des fiars de rmtaiepaernt qu'au ptraora du teps de séjour effectué par rroppat au tmeps de séjour prévu.

Les aaeantvgs de toute nrature dnot l'ETAM puet bénéficier au tirtte de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due crouncnere sur cuex prévus ci-dessus.

(1) *Alinéa étendu suos réserve que les indemnités versées au salarié soneit au monis égales à celes résultant du cualcl de l'indemnité de Incenemeiict prévu à l'article R.1234-4 du cdooe du tvrial (arrêté du 7 nvmboree 2008, art.1er).*

Article 49.4 - Retour en métropole

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

A son roteur en métropole, l'ETAM srea affecté à un elpmoi assui caombpilte que pisslobe avec l'importance de ses précédentes fnotcions et cnesevorra sa qualification.

Le tpeps passé hros de la Fncane métropolitaine enrte en lgnie de

compte, noemmtant puor :

? la détermination de ses nelloeus fncotonis et de ses appntitoeenms ;
? le cualcl de l'ancienneté ;
? le clual des drieesvs indemnités prévues en cas de rutprue du contrat.
L'entreprise prroua friae bénéficiere l'ETAM de la frotimaon presoenslnfloie ciountne qui puet s'avérer uitle en riosan siot de l'absence prolongée de l'intéressé, siot de l'évolution des techniques.

Article 49.5 - Détachement dans une autre entreprise
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Lorsqu'un EATM est détaché hros de la Fcarne métropolitaine par l'entreprise dnas luaqllee il talralvie en métropole et mis à la dstioiopsin d'une etsirpnere de sutatt jiriduque étranger, faillie de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se prote gatrane puor la filiale, de l'exécution des egtenamgens résultant de l'application du présent texte.

Est considérée cmmoe flaliie l'entreprise dnot puls de 50 % du caaitpl est possédé par l'entreprise métropolitaine ou clele qui, siot directement, siot par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée ecmfeefvetint par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où pielusurs etiersnpses métropolitaines reveant de la présente ciotevonn ont esebnmlle le contrôle efctieff d'une estpneirre étrangère, cnuhace de celles-ci se ptore gatanre vis-à-vis des EATM qu'elle y détache au même ttrie que si l'entreprise étrangère était sa prpoe filiale.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dnas llqelaue il tarvlilae en métropole, l'ETAM y csece son activité et est engagé puor teliaavlrr hros de la Fracne métropolitaine par une eseprtrnie française ou étrangère povuant n'avoir aucun lein jruiqiue aevc l'entreprise métropolitaine considérée, ctete dernière se prote gtarnae puor l'entreprise française ou étrangère de l'application, en fveuar de l'ETAM, des dpiionososits de l'article L. 122-14-8 du cdoe du tavrial cenannocrt le diort du rapatriement, le miitenan de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, suaf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de seicvre de l'ETAM au sien de l'entreprise située hros de la Frnacne métropolitaine. En l'absence de reconduction, l'ETAM purroa opter, dnas les 6 mios qui suivirnt la ntiacitifoone par l'entreprise du non-maintien des doisioniptss protectrices, puor l'application des dsitnipiosos fngraiat à l'alinéa précédent.

Titre VIII Rupture du contrat de travail

Article 50 - Durée du préavis en dehors de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En cas de liceceinment atrue que puor faute grave, la durée du préavis est fixée à 1 mios si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et à 2 mios à paitrr de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

En cas de démission, llulaaeqe est donnée par écrit, la durée du préavis est cllee prévue à l'alinéa ci-dessus suaf aocrd entre les praties puor une durée inférieure.

La durée du préavis est portée à 3 mios puor les EATM licenciés jfntusiiait de 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise et âgés de puls de 55 ans à la dtae d'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 50.1 - Indemnité de préavis
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En cas de licenciement, l'ETAM qui exécute son préavis puet qitetr son etnrreispe dès qu'il a un vueol emploi. Dnas ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération cpnorsdoreant à son tmeps eefctif de présence dnas l'entreprise.

Sauf accrod cratoindre etrne les ptaeris et hrioms le cas de fatue grave, la parité qui n'observerait pas le préavis darivet à l'autre une indemnité égale à la rémunération croornsnapedt à la durée du préavis rtsant à courir.

Article 50.2 - Autorisations d'absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fiat la demande, à s'absenter puor rehchecre d'emploi pdnneat 5 journées ou 10 demi-journées par mois, preiss en une ou peuiuslrs fois. Les atosniroutais d'absence senort fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et mneyanont ittaofomrnn réciproque. Pdnneat ces aseebncs la rémunération est maintenue, anucue indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne snot pas utilisées.

Licenciement

Article 51 - Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Sauf en cas de lincceinmiete puor ftaue grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 51.1, est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, jtusfie de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, au snes de l'article 54, au moment de la naciiftitooon du licenciement.

En cas de lneieenmicct d'un EATM de puls de 65 ans révolus, celui-ci perrvcea l'indemnité visée à l'article 52.1.

(1) Ailrtce étendu suos réserve que les salariés licenciés cpontamt ernte un an et duex ans d'ancienneté bénéficiere de l'indemnité légale de lenmeinecct en apalpiicotn des diniioopistss de l'article L.1221-25 du cdoe du taairvl tlees qu'issues de la loi de mesdortiaionn du marché du taarvil (arrêté du 7 nrobvnee 2008, art.1er).

Article 51.1 - Montant de l'indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Le mnoatnt de l'indemnité de lincemiecnet est calculé soeln l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 54 et en mios de rémunération, solen le barème sniauvt :

? 2,5/10 de mios par année d'ancienneté à piatrr de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;

? 3,5/10 de mios par année d'ancienneté, puor les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de lmnccniieet ne puet dépasser la vaelur de 10 mois.

En cas de liemcneient d'un EATM âgé de puls de 55 ans à la dtae d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le mnanott de l'indemnité de leiceicmnet est majoré de 10 %. Ctete mtirojaaon s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'ETAM.

La rémunération sernvat au ccaull ci-dessus est clele de l'ETAM puor le drnieer mios aanyt précédé la dtae de ntoatfioiicn du licenciement, augmentée en cas de rémunération vbararie du 1/12 du total des smeoms anyat constitué ctete rémunération au tirtre des 12 derernis mios précédant la notification.

La rémunération vaablrie s'entend de la différence ernte le mnoatnt de la rémunération tloate de l'ETAM penndat les 12 mios considérés et le mtinnaot des aintptpnmoees cnaseprndrot à la durée healtibluue de taviral reçus par l'ETAM au corus de ces 12 mois.

Le mannot des smeoms à pnrede en cmotpe est la rémunération brtue afférente à cttee période, fruniagt sur la déclaration alnunlee des données siolceas (feuille fiscal).

(1) Airttle étendu suos réserve de l'application d'une prat des disopiotisn de l'article R.1234-2 du cdoe du triaval et, d'autre part, de l'article 5 de l'accord naiaontl irnenopoeresnsitfl du 10 décembre 1977 (arrêté du 7 nbrvmoe 2008, art.1er).

Mise à la retraite

Article 52 - Mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Conformément à l'article 1er de l'accord national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un EATM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une période de velle à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des procédures ci-après prévues sur la feuille d'information ou sur l'emploi.

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

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

Si l'entreprise choisit la procédure d'initiative, elle pourra s'en servir :

? soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

? soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;

? soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation ;

? soit par la conclusion de tout autre contrat d'insertion professionnelle ;

? soit par l'embauche d'un salarié déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

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

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

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les EATM pourront bénéficier d'une mise à la retraite envisagée pour un contrat de travail de luer relevé de carrière CAVTNS à luer employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1237-5-1 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2008, art.1er).

Article 52.1 - Montant de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les EATM de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 52 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de :

? 1,5/10 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 d'ancienneté.

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 54 et 51.1 de la présente convention.

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

Article 52.2 - Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'ETAM mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 52.1.

Article 52.3 - Durée du préavis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

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

Départ à la retraite

Article 53 - Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de plus de 60 ans

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'ETAM âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une période de velle 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 perdre effectivement sa retraite perçoit l'indemnité de départ.

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

? 1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

? 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 54 et 51.1 de la présente convention.

Article 53.1 - Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de moins de 60 ans

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'ETAM passant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et titulaire d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il donne la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 53 ci-dessus.

Article 53.2 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

? 1 mois pour le salarié concerné ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

? 2 mois pour le salarié concerné ayant 2 ans d'ancienneté.

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

Dispositions communes

Article 54 - Définition de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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 métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il a été affecté sur instruction de son entreprise et avec accord de la hiérarchie de l'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 lesquels peuvent être les mandats ou les services dans la branche d'activité de l'entreprise. Sont également pris en compte :

? les inaptitudes pour mibilosiatn ou fiat de gruee tlees qu'elles snot définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance ;

? la durée des inaptitudes pour :

? périodes malreitis otigalobries ;

? maladie, adiecct ou maternité ;

? 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 EATM passe, sur initiative de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y a pas de discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que l'ETAM restera définitivement dans la société entreprise ou reprendra 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 instances doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 55 - Engagements successifs

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

L'ETAM engagé par un contrat de travail dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité compensatoire de son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 54, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les versements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite doivent être effectués dans les conditions complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire celles prévues dans les années précédentes à l'indemnité et calculées en fonction des dispositions des articles 51.1 et 52.1 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 56 - Cas particulier du personnel de nettoyage et de gardiennage

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Pour les personnes de nettoyage ou de gardiennage qui, conformément au titre VI « Pottiecron sociale », relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des orivues du bâtiment et des travaux publics, le montant des indemnités prévues aux articles 52.1, 52.2, 53 et 53.1 ci-dessus, le cas échéant après application de l'article 55, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP annexé à l'accord interconfédéral du 31 juillet 1968.

Titre IX Autres dispositions

Article 57 - Brevets d'invention

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

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

Lorsqu'un EATM fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'ETAM doit être mentionné dans le 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 années consécutives 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, lorsqu'il est appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi librement en tenant compte du caractère général de l'invention et des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle de l'ETAM dans

l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt économique de celle-ci. L'ETAM ou, le cas échéant, ses ayants droit est informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 58 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En l'absence de toute obligation générale ou partielle, le rattachement d'un EATM sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture des liens sociaux de son caractère de travailleur et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rattachement ou dans un emploi similaire.

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

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

Titre X Dispositions finales

Article 59 - Procédure de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Une commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui relèvent du juge judiciaire.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations salariales et de deux représentants des organisations patronales.

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

La demande doit être formulée par écrit en deux exemplaires qu'il y a d'organisations salariales de la présente convention collective, et doit préciser l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

Article 60 - Durée, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations salariales par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction des relations du travail.

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

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations salariales et patronales d'entreprises et de salariés du bâtiment représentatives au sein national (2) ; celles-ci ont trois ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations de la présente convention collective.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction des relations du travail, et sont accompagnées d'un projet de convention nouvelle dont la révision est demandée.

La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er février 2008.

Les dispositions relatives à l'extension, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

(1) Ppagharare étendu suos réserve de l'application des dtosiospiin de l'article L.2261-10 du cdoe du tavrail (arrêté du 7 noevmrbe 2008, art.1er).

(2) Tremes eclxus de l'extension cmmoe étant caniroerts aux dooisnptosis de l'article L.2261-7 du cdoe du tvarial (arrêté du 7 noemvbre 2008, art.1er)

Article 61 - Abrogation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

A la dtae de son entrée en vigueur, la présente coeotvnnin ctevilcole régionale abrgoe et se sitbutuse dnas tuteos luers dnostipoiiss à la citvneonon ccitollvee régionale des employés, tccehinenis et agtens de maîtrise du bâtiment du 12 airvl 1960 ruitocnede par l'accord prtriaaie du 28 jiun 1993, ses aenxens et avenants.

Article 62 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Toute oisgnataroin représentativeau paln national(2) non siarngiate de la présente ctinevnoon coclilteve porura y adhérer ultérieurement par smlpie déclaration à la dreotciin générale du taarvil où elle arua été déposée. Elle derva également en aesivr par lttere recommandée tutoes les osnntoraigias signataires.

(1) Atrcile étendu suos réserve des dpoitiosisn de l'article D.2231-8 du cdoe du taravil (arrêté du 7 nebmorve 2008, art.1er).

(2) Tmeers elxcus de l'extension cmome étant crrenaoits aux

doositsiipns des aclriets L.2261-3 et L.2261-4 du cdoe du tiraval (arrêté du 7 nmevbroe 2008, art. 1er).

Article 63 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Le texte de la présente cnnvtooien srea déposé à la dcotiiren générale du tviraal et au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris, conformément aux dpiintossios de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 64 - Force obligatoire de la présente convention

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Dans les matières rvnlaet des trteis Ier, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X, les ceoonnnivts ou arcodcs d'entreprise ou d'établissement ne pueenvt cpter Moor de calseus dérogeant aux doiniotpssis de la présente cetoionvnn cioclvette suaf diotossinips puls favorables.

Les ditisoinspos de la présente ctvoenoinn cevlicotle relnacpemt les culaess des cttorans iddieluvins ou ceftcllios etisnaxts lsrque les ceulass de ces cratntos snot monis atsaeengavs puor les EATM qui en bénéficient.

(1) Ailrtce étendu suos réserve de l'application des dosiiniopsts de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 qui privilégie la négociation d'entreprise en matière d'organisation et d'aménagement du temps de taavrl (arrêté du 7 nrebovme 2008, art. 1er).

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois

Article 1er - Définition des emplois
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Signataires	
Patrons signataires	Confédération de l'artisanat et des métiers Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ; Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de bâtiment et des travaux publics (FNSCOP), pour la section bâtiment.
Syndicats signataires	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CDFT ; Fédération BATIMAT-TP CTFC ; Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC ; Fédération nationale des salariés de la construction (FNSC) CGT ; Fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

La grille de classification des emplois des EATM du bâtiment
comprend huit niveaux de classement. Ces niveaux sont définis
par quatre critères d'égal importance qui s'ajoutent les uns aux
autres et qui sont :

? le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du
travail ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir
délégation ;
? la technicité, l'expertise ;
? l'expérience, la formation.
Les définitions des emplois correspondent à chacun des huit
niveaux de classement figurant dans le tableau ci-après.

Définition des emplois

NIVEAU	CRITÈRES			
	Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	AUTONOMIE / INITIATIVE adaptation, capacité à recevoir délégation	TECHNICITÉ / EXPERTISE	COMPÉTENCES ACQUISES PAR EXPÉRIENCE OU FORMATION
A	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un appui de durée ou Travaux d'aide Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	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	Pas de connaissances spécifiques requises	Initiation professionnelle ou Adaptation préalable
B	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou Travaux d'assistance à un EATM d'une formation supérieure Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie	Reçoit des instructions précises Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le cadre des travaux d'exécution Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Respecte les règles de sécurité	Première qualification	Expérience acquise en niveau A ou Formation générale, technologique ou professionnelle ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP
C	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	Reçoit des instructions définies Peut être amené à prendre une part d'initiative et de responsabilité relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en œuvre la démarche de prévention	Technicité requise	Expérience acquise en niveau B ou Formation générale, technologique ou professionnelle ou Diplôme de l'enseignement, technologique ou professionnel de niveau BEP, BT, bac professionnel, bac STI

D	<p>Effectue des travaux canotiers variés et diversifiés Maîtrise la résolution de problèmes courants Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	<p>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</p>	<p>Technicité reconnue affirmée</p>	<p>Expérience acquise en niveau C ou Formation générale, technique ou professionnelle</p>
E	<p>Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études... ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies Peut transmettre ses connaissances</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et / ou de délégations dans un domaine d'activités clairement défini Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation Echange des informations avec des intervenants occasionnels Effectue des démarches courantes Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p>	<p>Connaissance des principes et savoir-faire de sa spécialité professionnelle Bonne technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité (1)</p>	<p>Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification ouvriers bâtiment et niveau III et IV de la classification ouvriers TP ou Formation générale, technique ou professionnelle ou Diplôme de l'enseignement technique ou posséder un diplôme de niveau BTS, DUT, DEUG Licence professionnelle</p>
F	<p>Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... participant sur des projets techniques ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet Résout des problèmes avec cohésion de la maîtrise la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens mis en œuvre dans l'entreprise Transmet ses connaissances</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et / ou de délégations dans un domaine d'activités clairement défini Est amené à prendre une part d'initiatives, des responsabilités A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduire des relations avec des intervenants externes Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces interventions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participer à leur adaptation</p>	<p>Connaissances structurées des principes et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications Haute technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité (1)</p>	<p>Expérience acquise en niveau E ou Formation générale, technique ou professionnelle</p>
G	<p>Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... participant 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 cohésion de la maîtrise la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial Sait et participe à améliorer ses connaissances</p>	<p>Agit par délégation dans le cadre d'instructions A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduire des relations régulières avec des intervenants externes Représente l'entreprise dans le cadre de ces interventions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur amélioration</p>	<p>Connaissances approfondies des principes et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances connexes Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances connexes de sa spécialité (1)</p>	<p>Expérience acquise en niveau F ou Formation générale, technique ou professionnelle</p>

H	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise	<p>Agit par délégation dans le cadre de diverses tâches précises</p> <p>A un rôle d'animation</p> <p>Communique et assure le relais entre le préposé placé sous son autorité et la hiérarchie, conduit des réunions fréquentes avec des interlocuteurs externes</p> <p>Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p> <p>Participe à l'amélioration et à l'adaptation</p>	<p>Connaissances approfondies maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances connexes</p> <p>Très haute technicité dans sa spécialité et technicité technique connexe de domaines connexes</p> <p>Tient à jour l'ensemble de ses connaissances (1)</p>	Expérience acquise en niveau G
(1) Notamment, par recours à la formation professionnelle continue.				

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

Article 2 - Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le bâtiment
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Pour l'acquisition d'une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou post-secondaire non classés à l'entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils exercent en vue de leur formation conformément aux dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 - Evolution de carrière
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

La présente classification doit permettre une réelle évolution

professionnelle des EATM du bâtiment, en leur permettant de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles. Dans cet esprit, un salarié nouvellement embauché avec sa hiérarchie aura lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Dans ce cas, sa demande écrite doit être prise en compte dans un délai de 3 mois.

Au cours de cet entretien, sont examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des EATM 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 antécédents professionnels et des emplois occupés dans l'entreprise. Cet entretien a également pour objet de déterminer les éventuelles possibilités de promotion à l'issue de la présente perspective.

Par ailleurs, dans un but de promotion, un EATM peut à l'occasion effectuer des tâches relevant d'un niveau supérieur à sa qualification ; il sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle, dans un délai qui ne peut être supérieur à 6 mois, décompté en une ou plusieurs périodes. Deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord plus tard les 2 ans, un bilan des entrées individuelles fera l'objet d'une information au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe.

Article 4 - Mise en œuvre dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

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

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

A toute occasion, il conviendra de prêter une attention particulière à l'acquisition de nouvelles compétences dans l'emploi.

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

4.3. La mise en œuvre de la nouvelle classification sera soumise à la condition préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

A toute occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille et donne une réponse motivée aux questions posées sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise.

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

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

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

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

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

En cas de contestation ultérieure de ce nouveau classement, l'ETAM peut demander à l'employeur un examen de sa situation. Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision à l'ETAM au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

4.5. Les problèmes généraux et les particularités d'application des dispositions d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation collective visée à l'article L. 132-27 du code du travail.

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

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

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

Article 5 - Rémunération mensuelle minimale En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

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

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

Les barèmes doivent être fixés de sorte que la présente grille de classification corresponde à un salaire minimal différencié abordable pour chacun de ses huit niveaux de compétence et en particulier pour le deuxième de ces niveaux afin de favoriser la reconnaissance d'une première expérience.

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

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

Les obligations des employeurs et de salariés adhérant aux obligations des représentants représentatives doivent être fixées, dans les conditions indiquées ci-dessus, par accord au niveau régional, les barèmes de salaires minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 31 janvier 2008.

Article 6 - Bilan de la mise en œuvre En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

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

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

Article 7 - Force obligatoire En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Conformément à l'article 10.6 « Force obligatoire » de la convention collective nationale des EATM du bâtiment du 12 juillet 2006, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger de quelque manière que ce soit aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 8 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Le présent accord collectif n'a pas de durée déterminée. Il est conclu à durée indéterminée. Il est entré en vigueur le 1er février 2008.

Les parties signataires s'entendent pour définir l'extension

du présent accord.

A la date de son entrée en vigueur, le présent accord collectif maintient en vigueur et se substitue dans toutes ses dispositions à l'annexe V de la convention collective nationale des employés, enseignants et atges de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, dont il constitue l'avenant n° 1. Il abroge de ce fait l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des EATM du bâtiment du 29 mai 1958.

Article 9 - Adhésion En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Toute organisation représentative au palier national non signataire du présent accord pourra adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où il aura été déposé. Elle devra également en adresser par lettre recommandée tous les documents signataires.

Article 10 - Dépôt En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Objectifs

Conscientes de l'impérieuse nécessité de veiller à l'image du bâtiment et afin de répondre aux enjeux posés par un contexte démographique et économique en constante évolution, les parties signataires conviennent par le présent accord collectif de promouvoir le développement d'un secteur de l'économie sociale et solidaire.

La nouvelle grille de classification des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment répond aux trois objectifs suivants :

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

Principes fondamentaux

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord conviennent de poursuivre et de développer les actions de développement des compétences des salariés du bâtiment nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur.

En outre, les critères suivants sont définis pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, et qui sont également l'objet de la résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs de formation et de perfectionnement en fonction des évolutions futures des métiers du bâtiment, dont la maîtrise ne sera pas acquise aujourd'hui.

Ces critères classants, d'égale importance entre eux, sont :

? le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail ;
? l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
? la technicité, l'expertise ;

? l'expérience, la formation.

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de la créativité et de la réactivité qui impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels la profession du bâtiment doit répondre. Dans ce contexte, ces critères peinent en fait à mesurer le poids réel des compétences du bâtiment de demain et de gérer les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux attentes et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en respectant les démarches compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans la profession et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives aux salariés du bâtiment, les emplois des EATM sont classés en huit niveaux. Ces nouveaux niveaux regroupent les emplois tels que les employés, ingénieurs et agents de maîtrise du bâtiment, sont associés deux par deux pour permettre la progression de l'expérience et de la qualification par un niveau de confirmation.

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

Dans le même esprit, il a également été tenu compte de la technicité inhérente des métiers du bâtiment et des exigences très élevées des métiers qui conduisent à valoriser l'expertise et la compétence professionnelles.

Les pratiques professionnelles ont été prises en compte et favorisées l'acquisition de hautes compétences en prévoyant dès le niveau E de la classification des EATM l'existence d'une double voie :

? la voie des techniciens jusqu'à de hautes niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

La même volonté a conduit les praticiens à prévoir un entretien individuel et périodique avec chaque salarié à sa demande et la hiérarchie, ou à l'initiative de l'employeur, et est destiné à déterminer compte tenu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de chaque catégorie ou vers la catégorie cadres, à partir du niveau G de la classification des EATM.

Cet exercice permet de déterminer les éventuelles aides de formation à mettre en œuvre afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle et d'acquiescer de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de service que requiert la satisfaction continue des clients de l'entreprise et favoriser leur processus professionnel.

Le succès de la mise en œuvre des nouvelles classifications des EATM du bâtiment implique qu'aucune conséquence ne soit recherchée entre les anciennes et les nouvelles grilles de classification.

Ce changement résulte donc du remaniement entre les fonctions avec effet exercées dans l'entreprise et les définitions générales des emplois résultant des tableaux ci-après.

La mise en œuvre de la nouvelle classification sera effectuée à l'occasion de réunions d'information de la première année de mise en œuvre préalable à la mise en œuvre. A cette occasion, sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le changement dans les nouvelles grilles. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de l'entreprise. Une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en œuvre et constituera un bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Annexe I

Classification des EATM du bâtiment Guide de présentation

Présentation générale

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

? attirer les jeunes et les fidéliser ;
? valoriser l'image de nos métiers ;
? favoriser 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 possibles (car on écrit pour l'avenir et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels au sein du bâtiment.

Pour répondre ces objectifs, la classification des EATM met en œuvre des moyens.

Critères classants

Ces critères reposent sur la classification des emplois désormais communément aux deux catégories de personnel, ouvriers et ETAM, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En raison de la diversité des emplois, ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux identifier leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le nouveau spectre des emplois. Ils permettent également d'éviter de laisser tous les emplois existants, ce qui serait dommageable et risquerait de rendre obsolète, comme le sont les filières existantes dans la précédente classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire la classification dans la durée.

Ces critères, qui ne remettent 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 quels connaissances techniques a-t-il besoin ?

? les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport à la précédente classification, les définitions des emplois ont été enrichies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

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

A partir des niveaux de maîtrise, il est tenu compte de la diversité 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 permettent à ce titre d'inciter les praticiens à mettre en œuvre à leur niveau des démarches compétences.

Enfin, pour favoriser la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque niveau de classification sur l'ensemble de la classification.

Nombre de niveaux de classement

La grille EATM se développe sur huit niveaux de connaissances qui regroupent les emplois tels que les employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les niveaux de connaissances sont associés deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de qualification qui reconnaît l'expérience et la qualification

perinloofesness auqueicss par les salariés.

Cette règle s'applique srouutt à ptiar du niveau C : puor les employés, le neivau D cimnfroe le niveau C ; puor la maîtrise, le naeivu F cmnofrie le neaivu E et le nvaieu H conimfre le nvieau G.

Les nuaveix de confirmation, qui ctonintuest des possibilités de cemeassnlt à prat entière, snot marqués par une puls gandre aupimltde des définitions. Le neaivu H en est la plniee iruslotlatin : à ce niveau, le contenu d'activité est umenuqnié défini par l'expérience confirmée qui dnnoe au salarié la complète maîtrise des fiontncos de niveau G. Cttee apcophre peemrt également de mqeurar la différence etrne la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de duex types d'emplois

La grlrie EATM alucclie l'ensemble des employés. Puor mieux iineitdefr et vslaoierr les compétences acquises, ctete glrlie décline 2 voeis à pirat du neaivu E, pimerer nvaieu de maîtrise :

? la voie des tqhnieecus jusqu'à de htaus niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise (on prale de cmmdeoemannt et d'animation).

Il s'agit là ernoce d'un élément améliorant la lisibilité des crusus peonssfolrines psuquie ctete idée est déjà ctneonue dnas la gllire oerviurs dnnt le neivau IV aeilclue à la fios les maîtres ouvrires et les chfes d'équipe.

Accueil des jeuns diplômés

Tout en rncosansinet la veular du diplôme otbneu dnas le cdrae de la fotamroin initiale, il s'agit de permtrtee aux jeenus d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dnas l'entreprise luer prrpoe « légitimité » dnas l'emploi qu'ils exercent. Le ditiipossf saiuvt a été prévu à cet effet.

Lors de son entrée dnas l'entreprise, le jneue EATM est classé dnas l'emploi cspnarrdoenot à la spécialité du diplôme qu'il met en ?uvre.

Ce caeemslnt est assroti d'une période d'accueil dnnt la durée vriae seoln le diplôme mis en ?uvre. Ctete période ne cntiutsoe pas une période d'essai mias une période d'accompagnement du jneue dnas son peeirmr emploi. L'entreprise désignera un caprrednnsot chargé d'accompagner le jneue débutant au curos de cttee période. Au tmere de cttee période, un eitreetnn de bailn peemrt au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la stioiutan particulière du jeune et son évolution de carrière dnas l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtneu par l'apprentissage ou à la sutie d'une fmaroitn par altncnerae ou par la voie scolaire, la durée de cette période est réduite de moitié. Elle est même supprimée si le jeune demuree dnas l'entreprise dnas llqaeule il a été aptepnrni ou a exécuté son coratnt par alternance.

Ce mécanisme ernocagie l'acquisition par les jneues d'une première expérience lrqsoue la foaotmirn a été effectuée à l'initiative du salarié.

Evolution de carrière

Deux mécanismes snot prévus :

? un doiipitissf « cqilasuse » de potmioron en cas d'exercice huaieblt des tâches d'un nvaieu supérieur ;

? un dtiisspiof réèlement novateur, c'est-à-dire l'institution puor les EATM du bâtiment d'un etenetirn ivddiuniel et régulier, au moins biennal, qui arua leiu à la deandme écrite du salarié ou à l'initiative de l'employeur, aifn de déterminer cptome tneu des satiouhs du salarié qelleus snot ses possibilités d'évolution au sien de la glrlie EATM et de la glrlie EATM vres la grille cadres. La dednmae écrite du salarié diot être pisre en cptmoe dnas un délai de 3 mois.

Dans cette perspective, la compétence aiqcsue par expérience pmrie sur les diplômes itnuaiix mis en ?uvre dnas l'emploi. Il srea nntmaoemt tneu compte des démarches de vaiadtloin des aiqcus de l'expérience.

Cette évolution vres la catégorie cdears puet avoir leiu à praitr

de la ptoiosin G de la cisfoiilaatcsn ETAM.

Cet etetnrrien a également puor ojbte de définir les éventuelles actnois de formation, nmmentoat par le rreocus à la foitramon pinolfessnleroe continue, qui prmoentertt aux salariés de se femror tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Un blian citelcolf de la tneue des erintneets biaeeunx srea exposé au CE ou, à défaut, aux DP s'il en existe.

L'introduction d'un eetnietrn de bilan en fin de période d'accueil puor les jeenus EATM et d'un entnietren bnnieal puor l'ensemble des EATM répoind peimneelnt à l'objectif de fidélisation des salariés du bâtiment, de développement et de suvii de luer prourcas professionnel.

Article - Présentation détaillée de la classification ETAM

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

La glllrie EATM se développe sur hiut neuiavx de csaslmet :

Employés

Le nveiau A est un naeivu de smpile exécution : les taaavrux snot slempis et répétitifs ; ces travaux nécessitent un arnstaeipgspe de crutoe durée. Il puet s'agir également de tuavarx d'aide. L'employé est rabloepssne de la qualité du tirvaal fourni, suos l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en snviuat les cnsngienos précises qu'il a reçues. Dnas ce cadre, il puet pednrre des ieitiniatvs élémentaires. Il diot rteeepcsr les règles de sécurité rielatevs à son eplmoi et à l'environnement dnas lqeeul il se trouve.

Ce neivau ne dadmnee aucnue cascsioinane spécifique, ni fmoaiortn validée mias une ioatnitiin prsnlioleeofsne ou une atadaption préalable.

Le neaivu B cpnmerod des tuaavrux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bein l'ETAM de neivau B atsisse un EATM de nveiau supérieur. Cmmoe au nveiau A, ce salarié est raebopsolne de la qualité du taairvl funroi et des échéances qui lui snot indiquées, suos l'autorité de sa hiérarchie. Mias il se dsngntiue de ce neivau car il exécute ses tâches en snviat des itiuinctsrons précises (et non des ceoignsns ciblées sur une atadaption donnée).

De même, il puet aoirv une prat d'initiatives qui pentrot sur le choix des moeds d'exécution de son tivaral (elles ne snot puls qualifiées d'élémentaires) et il puet être appelé à efueefctr des démarches courantes. C'est un neaivu où est rcuonene une première qualification. L'intéressé a auiqcs ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la foitmoran : c'est d'ailleurs le nveiu d'entrée des ttluiriaes de diplômes de neivau CAP, BEP.

Le nvaieu B prmeet de vsiolaerr l'expérience des salariés de nveiau A.

Au niveau C, la ntruae des taruvax se diversifie. A ce niveau, apparaît la notoin de résolution de problèmes mias à ce satde les problèmes résolus snot simples. Le salarié de navieu C est rnbaplsesoe de la qualité du taiarvl fnroui et du rpepst des échéances et, par différence des précédents niveaux, il intègre la noton d'objectifs à atteindre, suos l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de navieu C erxcee ses ftioncons en sanviut des intrsitoucs définies mias moins précises qu'au nveiu B. Ortue la prat d'initiatives visée au niveau B, il puet en puls être amené à prrdene une prat de responsabilités revetlais à la réalisation des truvaax qui lui snot confiés.

En matière de sécurité, son achpproe est puls golalbe puisqu'il met en ?uvre la démarche de prévention.

Ce neivau ddemnae une technicité courante. Là encore, le salarié a auiqcs ses compétences en nveiau B ou par ftmaioorn ; ce neivau aucllece les tuertlais de diplômes de nvaieu BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le naeviu D est le nvaieu de ctfoinomrian des salariés de nveiu C. Les travaux exécutés snot iedqetnuis à cuex du neiauv C mias le salarié les maîtrise. Dnas le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes crautons ; il est rbaosspene de ses résultats suos l'autorité de sa hiérarchie.

Le crade de son ittnvnoorieen est défini par des irntncounis mions détaillées mias qui dnruueemt constantes. Dnas ce cadre, il puet pnrrede des itnteiiavs et des responsabilités rleetaivs à la réalisation des truvaax qui lui snot confiés.

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

Techniciens et cadres de maîtrise

À partir du niveau E, la classification des EATM comprend deux voies :

? la voie des techniciens jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
? la voie de la maîtrise.

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

Les fonctionnaires de technicien s'inscrivent dans de grands domaines thématiques : exécution, contrôle, organisation, étude...

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 fonctions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activité clairement défini.

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

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

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

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des ouvriers du bâtiment. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DUEG et de la fonction 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 participent sur des projets plus techniques qu'au niveau E, ce qui valorise et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctionnaires de maîtrise exercent un leadership de salariés affectés à un projet, notion qui apparaît dans la classification pour la première fois.

La réactivité déjà caractéristique au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus sont plus complexes. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié doit agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens préalablement mis en œuvre dans l'entreprise.

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

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

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

Son rôle d'animation est confirmé : 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 qualification du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations étroites et régulières dans des domaines plus étendus de 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 sont plus 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 identifiée à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils sont sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

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

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

Dans son rôle d'encadrement, il fait et dirige les travaux effectués par ses connaissances.

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

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs extérieurs 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 thématiques connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

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

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

C'est pourquoi le niveau d'activité est volontairement 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 grande expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de décisions qui sont précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assume une responsabilité « managériale et décisionnelle » 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 particulières maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité particulière 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.

TEXTES SALAIRES

Ile-de-France hors Seine-et-Marne Accord du 21 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008 1

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du bâtiment région Paris Ile-de-France ; Fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ; Fédération provinciale des SOCP du bâtiment et des travaux publics ; Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France.
Syndicats signataires	Union régionale des syndicats confédérés et bios Ile-de-France CFTD ; Union des syndicats bois, papier-carton, céramiques et annexes Paris Ile-de-France FO-BTP ; CFE-CGC BTP, section régionale Ile-de-France,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En application du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des EATM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Pour les salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit à compter du 1er février 2008 (1) :

Avenant Salaires n 1 du 3 février 2009

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du bâtiment, région Paris Ile-de-France ; Fédération française du bâtiment, région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ; Fédération provinciale des SOCP du bâtiment et des travaux publics ; Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France.
Syndicats signataires	Union régionale des syndicats confédérés et bios CFTD, Ile-de-France.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2009

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des EATM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2009

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 340
B	1 420
C	1 520
D	1 700
E	1 850
F	2 150
G	2 400
H	2 600

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des EATM du bâtiment qui fait référence à un horaire mensuel moyen et ne réserve pas l'application des salaires minimaux aux salariés dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année (arrêté du 7 novembre 2008, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les salariés bénéficiaires du présent accord de 1 an au plus trad pour évaluer la représentativité des salariés concernés des ETAM.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord est adressé à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord au bénéfice du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Pour les salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1er février 2009 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 370
B	1 450
C	1 550
D	1 730
E	1 880
F	2 210
G	2 460
H	2 665

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2009

En application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord est adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord au bénéfice du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant n 2 du 18 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er février 2010

Signataires	
Patrons signataires	FPSCOBP ; CAPEBIF ; FFB RPIDF ; FFB IDF Yvelines.
Syndicats signataires	CGC BTP IDF ; CFDT bios IDF.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2010

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des EATM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimum des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2010

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

Avenant n 3 du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française du bâtiment région Paris Ile-de-France ; La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ; La fédération parisienne des SOCP du bâtiment et des travaux publics ; La confédération de l'artisanat et des petits entrepreneurs du bâtiment pour la région Ile-de-France,
Syndicats signataires	L'union régionale des syndicats constructeurs et bios CDFI Ile-de-France ; L'union régionale professionnelle des syndicats du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes CTFC Ile-de-France ; La confédération française de l'encadrement CGC BTP, setiocn régionale Ile-de-France,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2010

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des EATM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimum des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2010

Avenant n 4 du 30 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er

par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimums des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1er février 2010 :

(En euros.)

niveau	Salaire minimum
A	1 385
B	1 465
C	1 565
D	1 750
E	1 900
F	2 235
G	2 485
H	2 695

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2010

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, bureau des relations sociales de la ville.

Les parties signataires déclinant l'extension du présent accord au niveau du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimums des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1er janvier 2011 :

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 410
B	1 490
C	1 590
D	1 780
E	1 920
F	2 265
G	2 525
H	2 750

(1) Article étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment qui ne limite pas l'application des salaires minimaux aux salariés des entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 11 avril 2011, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2010

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations sociales de la ville.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord au niveau du travail, de l'emploi et de la santé.

janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française du bâtiment Gnrnd Piar ; La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ; La fédération pinseraine des SOCP du bâtiment et des turavax pucilbs ; La confédération de l'artisanat et des pteties epsrtrneeis du bâtiment puor la région Ile-de-France,
Syndicats signataires	L'union régionale des sidyntcas cictotrnsuon et bios CDFT Ile-de-France ; L'union des sayncdtis FO BTP bois, papier-carton, céramiques et anexnes Prais Ile-de-France ; La confédération française de l'encadrement CGC BTP Ile-de-France,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

En appitcalon de l'article 13.1 du ttrie III de la ctnvoieonn ctilcovilee régionale des employés, thenicenis et angets de maîtrise du bâtiment du 19 nveembre 2007 et de l'accord cetclloif niatoan du 26 serbpetme 2007 rialeff à la ciocsitsilfaan des emolpis des EATM du bâtiment, les oaosnnaigirts représentatives d'employeurs et de salariés se snot réunies et ont trouvé un aorccd sur le barème de siralaes manuiimx des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Senie et Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

Pour les eeetpirrnss dnot l'horaire cteclloif est fixé à 35 heeurs par seinmae ou 35 hueers en myoenne sur l'année, le barème des siaaelrs miumnaix des EATM du bâtiment de la région Ile-de-

Avenant n 5 du 30 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française du bâtiment Ganrd Prias ; La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ; La fédération SOCP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie, Ctenre ; La CPAEB Ile-de-France,
Syndicats signataires	L'union régionale des scnyadits csttoruniocn et bios CDFT Ile-de-France ; L'union régionale pesrfnneoslolie des scnditays CTFC du BTP et des activités axennes de l'Ile-de-France ; La CFE-CGC BTP Ile-de-France,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En aiocipalptn de l'article 13.1 du trite III de la cnviootenn clcoivetle régionale des employés, tncieienhcs et atnges de maîtrise du bâtiment du 19 nmvobere 2007 et de l'accord ceictllof nnoatail du 26 smetbree 2007 riletaf à la cotcsfsiaialn des elpmois des EATM du bâtiment, les oaniragnsiots représentatives d'employeurs et de salariés se snot réunies et ont trouvé un arcocd sur le barème de sreliias mniaumix des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour les eptnisreres dnot l'horaire ciloltcef est fixé à 35 hreues

France (hors Siene et Marne) est fixé cmome suit, à cômpter du 1er jeeanvr 2012 :

(En euros.)

Niveau	Salaires minimal
A	1 430
B	1 510
C	1 615
D	1 805
E	1 940
F	2 310
G	2 565
H	2 805

(1) L'article 2 est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 sbmrteepe 2007, rteialf à la classification, à la conietnovn cvclitoeo nlaainote des employés, tchhcineis et aegtns de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des sleraais minima aux seuels eieepntrsrs dnot l'horaire cloietlcf de traaivl est fixé à 35 hreues par saemnie ou à 35 heures en meonyne sur l'année.

(Arrêté du 19 mras 2012, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2011

En apiaptlocin des airclets L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail, le présent accrod srea adressé à la dctieoirn générale du tvarial (DGT), barueu des rotliaens clvloceties du travail.

Les piaters sengiaatirs deeadnmnt l'extension du présent acrcod au mitirsne du travail, de l'emploi et de la santé.

par seamine ou 35 hueers en mnneoye sur l'année, le barème des seairils mniaumx des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé cmome siut à cspotmer du 1er jainver 2013.

(En euros.)

Niveau	Salaires
A	1 450
B	1 535
C	1 635
D	1 830
E	1 950
F	2 350
G	2 610
H	2 850

(1) L'article 2 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 srpeebtme 2007, rteialf à la ciociasfalstn des eoilpms des employés, techniciens, aegnts de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la ctnonoevin ciltlovece noalaitne des employés, thneecincis et agetns de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des saareils mminia aux sleues eperenstirs dnot l'horaire citocleff de taivral est fixé à 35 heeurs par seamine ou à 35 heures en mnnyoe sur l'année.

(Arrêté du 19 arvil 2013 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En aacilppoint des atrlceis L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail, le présent accrcd srea adressé à la

1er jeainvr 2014.

Avenant n 6 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La fédération SOCP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie, Crntee ; La FFB RP Ile-de-France ; La FFB Ile-de-France Yleviens - Esnnose - Val-d'Oise,
Syndicats signataires	La FG FO crucotoitnsn ; La CTFC BTP Ile-de-France ; La CFE-CGC BTP Ile-de-France ; La CDFT bios Ile-de-France,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En aocplaiitn de l'article 13.1 du tirt III de la covtonenin cvlclotiee régionale des employés, tceenichis et aegtns de maîtrise du bâtiment du 19 nborevme 2007 et de l'accord ceoclitlf naioantl du 26 srbetepme 2007 rtialef à la csfsioacliitn des empoils des EATM du bâtiment, les oigontansiars représentatives d'employeurs et de salariés se snot réunies et ont trouvé un accord sur le barème de saearlis mnaumiix des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour les erpesitnres dnot l'horaire ctliceolf est fixé à 35 heurs par saeimne ou 35 hereus en mnneyoe sur l'année, le barème des slaiars miaimux des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé cmome suit, à cpmoter du

Avenant n 7 du 2 décembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	La fédération SOCP BTP Ile-de-France ; La CPAEB Ile-de-France ; La FFB Pairs ; La FFB région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise,
Syndicats signataires	La CTFC BTP Ile-de-France ; La CFE-CGC BTP Ile-de-France ; L'UR des scyaintds ccrinstuoton et bios CDFT Ile-de-France,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En aocaiptitn de l'article 13.1 du trite III de la cnoenvtion ctlevoilce régionale des employés, ticenniches et ategns de maîtrise du bâtiment du 19 nbvmore 2007 et de l'accord cillteof naniotal du 26 spmtbreee 2007 relaitf à la cislcfotiasain des emilops des EATM du bâtiment, les oriingnoaasts représentatives d'employeurs et de salariés se snot réunies et ont trouvé un aorccd sur le barème de saliraes miauminx des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour les epineerstrs dnot l'horaire cietclolf est fixé à 35 hereus par smnieae ou 35 heures en mynoene sur l'année, le barème des saaeilrs maimunix des EATM du bâtiment de la région Ile-de-

Niveau	Salaire minimal
A	1 465
B	1 545
C	1 650
D	1 850
E	1 980
F	2 380
G	2 640
H	2 880

(1) Ailrcte est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 stmpberbe 2007 rtialef à la caclfiioasitn des eloipms des employés, techniciens, aengts de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la coovntien cclovetlie noaatilne des employés, tncieenhcis et agtnes de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des saaelirs mnniia aux seuels esnretpris dnot l'horaire cceotlilf de taavirl est fixé à 35 hreues par sneimae ou à 35 hreees en meonyne sur l'année. (Arrêté du 3 juin 2014 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En aatcpiliopn des alrtiecs L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail, le présent accord srea adressé à la decoritin générale du tvarial (DGT), baueru des rnteoails clevtlceois du travail.

Les pterias sieigtarnas dmenedant l'extension du présent accord au mitrisne du travail, de l'emploi, de la foratmion pfeaselrnlnsiooe et du dlguoiae social.

France (hors Seine-et-Marne) est fixé cmome suit, à coepmtr du 1er jevainr 2016.

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal
A	1 470
B	1 550
C	1 660
D	1 860
E	1 990
F	2 400
G	2 660
H	2 890

(1) Ailtrce étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 srtpmeebe 2007 rleaitf à la colacfsiisatin des elomips des employés, techniciens, atengs de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la ceotionnvn ctlicocvle ntnilaaoe des employés, tieicchenns et antges de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des seliaars miimna aux selues epeernsrts dnot l'horaire clteocilf de taivral est fixé à 35 heures par samniee ou à 35 heures en mnnyoe sur l'année. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En apcitlioapn des actriels L. 2231-6 et D. 2231-2 ; D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail, le présent accord srea adressé à la docieirtn générale du tavaril (DGT), beruau des reoaitltns ccietllevos du travail.

(En euros.)

Avenant n 8 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	FSCOP BTP Ile-de-France
	CAPEB Ile-de-France
	FFB Paris
	FFB Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise
Syndicats signataires	UR CTFC BTP Ile-de-France
	CFE-CGC BTP Ile-de-France
	URCB CDFT Ile-de-France

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En aopicpatiln de l'article 13.1 du trite III de la ciontevnon cvlioltcee régionale des employés, thnicineecs et angtes de maîtrise du bâtiment du 19 nvemorbe 2007 et de l'accord colcelft naoatnil du 26 sembrpree 2007 reialtf à la caicsfsoitlian des emiopl des EATM du bâtiment, les orsainngoais représentatives d'employeurs et de salariés se snot réunies et ont trouvé un aoccrd sur le barème de seiarals mimnuaix des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour les erneesprts dnot l'horaire ceitlcolf est fixé à 35 hueers par seaimne ou 35 herues en mennyoe sur l'année, le barème des sleairas miuianmx des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à ctmpeor du 1er jevnair 2017 :

Avenant n 9 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	FSCOP BTP Île-de-France, Haute-Normandie, Ctnree ;
	FFB Gnrads Prias ;
	FFB Île-de-France ;
	CAPEB Île-de-France,
Syndicats signataires	CFTC BTP Île-de-France ;
	CFE-CGC BTP Île-de-France ;
	URCB CDFT Île-de-France ;
	FO BTP bois,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En apaiioplctn de l'article 13.1 du ttire III de la cvneoinotn cteiclllove régionale des employés, tnnieccceihs et agtnes de maîtrise du bâtiment du 19 nreomvbe 2007 et de l'accord ccelliotf natinoal du 26 smbeepree 2007 raieltf à la ctioiscilfasan des emiopl des EATM du bâtiment, les onarontiaigss représentatives d'employeurs et de salariés se snot réunies et ont trouvé un arccod sur le barème de sraeias miauimnx des EATM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour les eeprsnierts dnot l'horaire celciotlf est fixé à 35 hruées par snaieme ou 35 hereus en meonnye sur l'année, le barème des saliraes miimuanx des EATM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à ctmoper du

Niveau	Salaire
A	1?480
B	1?560
C	1?670
D	1?880
E	2?010
F	2?415
G	2?680
H	2?910

(1) L'article 2 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 smrpeetbe 2007 rletiaf à la csciaflsioian des eolipms des employés, techniciens, atgnes de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la cveoninton coitvcllee nlontaiæ des employés, tcihneeicns et aegnts de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des sarilaes minmia aux sueles eertinersps dnot l'horaire ceoitlclf de tiraval est fixé à 35 hurees par sniaeme ou à 35 heures en meyonne sur l'année. (Arrêté du 14 avril 2017 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En appaloitcin des alrcteis L. 2231-6 et D. 2231-2?; D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea adressé à la doetircin générale du tiavarl (DGT), buareu des rtianelos cveletcolis du travail.

Les ptiears sinaregtias danemdent l'extension du présent arccod au mntsriie du travail, de l'emploi, de la ftramoooin psfneioenllsre et du dloguiaie social.

1er jaeinvr 2018.

(En euros.)

Niveau	Montant
A	1 500
B	1 580
C	1 690
D	1 895
E	2 055
F	2 435
G	2 690
H	2 915

(1) Airclte étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 smpbeete 2007 rateilf à la coflctsaiaaisn des eoipms des employés, techniciens, angets de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la ctneioonvn colelvctice niôtanle des employés, teinihcencs et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des sriealas minmia aux sueles eitrneeprrss dnot l'horaire cleotlclf de taviral est fixé à 35 heerus par simeane ou à 35 heures en mnynoee sur l'année. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En atlioaiappcn des alritces L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail, le présent arccod srea adressé à la dcieoritn générale du tiaiavrl (DGT), breuau des rnaitoels cvielctloes du travail.

Les peratis sgraitanes ddeanenmt l'extension du présent arccod au misnitre du travail, de l'emploi, de la fitomaron psneelolsironfe et du dagliuoe social.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 5 décembre 2017 sur les salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)

JORF n°0201 du 18 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les stipulations de l'avenant n° 11 du 3 décembre 2019 sur les salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)

JORF n°0251 du 15 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les stipulations de l'avenant n° 10 du 4

décembre 2018 sur les salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.