

A jour au 1<sup>er</sup> janvier 2012  
Date du dernier texte enregistré : 19 décembre 2011

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

---

### **Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

## Travaux publics (E.T.A.M.)

**IDCC 2614  
BROCHURE JO 3005**

### **Convention collective nationale du 12 juillet 2006**

(Étendue par arr. 15 juin 2007, JO 28 juin applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CGT-FO.

## **Dispositions générales**

# **TITRE I**

## **Dispositions générales**

### **Article 1.1**

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

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM TOM, les relations de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci dessous,
- d'autre part, les ETAM qu'ils emploient à une activité Travaux Publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens de l'article L. 751-1 du Code du travail, qui relèvent de la convention collective nationale 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 syndicales 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 métropolitain.

### **Article 1.2**

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

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

Les activités visées sont :

#### **55.10 - Travaux d'aménagement des terres et des eaux ; voirie ; parcs et jardins**

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

- Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
  - voirie urbaine,
  - petits travaux de voirie :
    - . VRD, chaussées pavées, bordures,
    - . signalisation,
  - aménagement d'espaces verts :
    - . plantations ornementales (pelouses, abords des routes...),
    - . terrains de sports,
  - aménagement de terrains de culture - remise en état du sol :
    - . drainage, irrigation,
    - . captage par puits ou autre,
    - . curage de fossés,
- Exécution d'installations d'hygiène publique :
  - réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression,
  - réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts,
  - stations de pompage,
  - stations d'épuration et de traitement des eaux usées,

- abattoirs,
- stations de traitement des ordures ménagères.

#### **55.11 - Construction des lignes de transports d'électricité**

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (X) :

- Construction de lignes de très haute tension,
- Construction de réseaux haute et basse tension,
- Éclairage rural,
- Lignes aériennes de traction électrique et caténaies,
- Canalisations électriques autres qu'aériennes,
- Construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques),
- Lignes de distribution,
- Signalisation, éclairage public, techniques de protection,
- Chauffage de routes ou de pistes,
- Grands postes de transformation,
- Centrales et installations industrielles de haute technicité.

#### **55.12 - Travaux d'infrastructure générale**

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- Terrassement en grande masse,
- Démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique...
- Construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes,
- Travaux en site maritime ou fluvial:
  - dragage et déroctage,
  - battage de pieux et palplanches,
  - travaux subaquatiques...
- Mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation,
- Travaux souterrains,
- Travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

#### **55.13 - Construction de chaussées**

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- Terrassement sous chaussée,
- Construction des corps de chaussée,
- Couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...),
- Mise en œuvre de revêtement en béton de ciment,
- Rabotage, rectification et reprofilage,
- Travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...)

### **55.20 - Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales**

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de :

- Fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons...
- Traitement des sols :
  - injection, congélation, parois moulées,
  - rabattement de nappe, béton, immergé...
- Reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

### **55.30 - Construction d'ossature autres que métalliques**

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- Barrages,
- Ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux,
- Génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie,
- Génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie...
- Silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton,
- Réservoirs, cuves, châteaux d'eau,
- Coupoles, voiles minces,
- Piscines, bassins divers,
- Étanchéité...

### **55.31 - Installations industrielles - Montage - Levage**

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- Ponts fixes ou mobiles,
- Vannes de barrage,
- Portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux,
- Ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires,
- Ossatures de halls industriels,
- Installations pour la sidérurgie,
- Pylônes, téléphériques,
- Éléments d'ouvrages préfabriqués.

### **55.40 - Installation électrique**

À l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux (X) :

- D'éclairage extérieur, de balisage,
- D'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité),
- Et pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celle des Travaux Publics).

### **55.50 - Construction industrialisée**

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- Poutres de pont,
- Voussoirs pour tunnel...

### **55.60 - Maçonnerie et travaux courants de béton armé**

Sont visées : pour partie, les entreprises exerçant des activités de Génie Civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de Travaux Publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

### **55.70 - Génie climatique**

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (X).

### **(X) Clause d'attribution**

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale.

### **Cas des entreprises mixtes Travaux Publics et Bâtiment**

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte Travaux Publics et Bâtiment, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités Travaux Publics telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités Bâtiment telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret N° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes Travaux

Publics et Bâtiment lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes Travaux Publics et Bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application de la présente convention collective nationale ou de celle du Bâtiment.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas obligatoirement applicable.

4. Les entreprises mixtes visées au paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective nationale.

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

### **Article 1.3**

#### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

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

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

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

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

### **Article 1.4**

#### **Égalité de rémunération**

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

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se

faire assister d'une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du Code du travail, il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du même code, entre les femmes et les hommes, au vu duquel les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

## **Article 1.5**

### **Non Discrimination au travail**

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

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

## **Article 1.6**

### **Salariés handicapés**

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

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de Travaux Publics veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

## **Article 1.7**

### **Harcèlement**

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

## **Article 1.8**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.8.2 - Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux**

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

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de cinq années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan 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, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

### **1.8.3 - Participation aux instances statutaires**

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

### **1.8.4 - Participation aux commissions paritaires nationales ou régionales**

Conformément à l'article L. 132-17 du Code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Travaux Publics aux réunions paritaires nationales ou régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas «petits déplacements» du lieu de réunion.

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

Les demandes des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, relatives aux thèmes de négociation donneront 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 nationale de l'emploi et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, régies par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, et l'accord collectif du 13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs avenants ultérieurs.

### **1.8.5 - Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels**

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

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

### **1.8.6 - Délégués du personnel - Comités d'entreprise - CHSCT**

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

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

## **TITRE II Contrat de travail**

### **Article 2.1 Engagement**

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

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité Sociale est remis à l'ETAM à cette occasion.

### **Article 2.2 Modification du contrat de travail**

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

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

### **Article 2.3 Période d'essai**

**(Annulé et remplacé par l'Accord du 5 octobre 2010, non étendu)**

**(Voir Accord du 5 octobre 2010 dans «Bâtiments et travaux publics (accords nationaux)»)**  
Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 2 mois pour les ETAM de niveau A à D inclus et de 3 mois pour les ETAM de niveau E et plus. En toute hypothèse, elle est renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le premier

mois et donne droit à l'ETAM de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 8.3 ci-après.

#### **Article 2.4**

##### **Délégation de pouvoirs**

Les entreprises formalisent, par un écrit, à partir du niveau F, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

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

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

#### **Article 2-5**

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

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

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

#### **Article 2-6**

##### **Apprentissage**

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

#### **Article 2-7**

##### **Participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle**

Les entreprises de Travaux Publics soumises aux dispositions de l'article L. 951-1 du Code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur et notamment, les accords du 13 juillet 2004, ainsi que leurs avenants.

### **TITRE III**

## **Classification et rémunération**

### **Article 3.1**

#### **Classification et rémunération**

Les règles relatives à la classification et à la rémunération sont contenues dans les annexes V et VI de la présente Convention Collective.

### **Article 3.2**

#### **Epargne salariale**

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

## **TITRE IV**

### **Durée et organisation du travail**

#### **CHAPITRE IV-1 Horaires de travail**

##### **Article 4.1.1**

###### **Horaire collectif de travail**

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

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

Cette consultation porte notamment sur :

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

##### **Article 4.1.2**

###### **Heures supplémentaires**

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

Sauf pour les entreprises qui annualisent le temps de travail, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou dans l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

##### **Article 4.1.3**

###### **Heures supplémentaires exceptionnelles**

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent applicable, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel puis l'accord de l'inspection du travail.

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

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

Les employeurs doivent indiquer à l'inspection du travail, dans la demande d'autorisation d'utilisation d'heures supplémentaires exceptionnelles, les dates approximatives auxquelles le repos compensateur sera pris.

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

#### **Article 4.1.4**

##### **Heures de dérogation permanentes**

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

#### **Article 4.1.5**

##### **Récupération du chômage intempéries**

Les heures de travail perdues pour cause d'intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Les heures ainsi récupérées qui excèdent la durée légale de travail en vigueur donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Dans les ateliers ou les chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant trois 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 au-delà de la durée légale donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

#### **Article 4.1.6**

##### **Durées maximales de travail**

Les durées maximales de travail applicables aux ETAM dont le temps de travail est annualisé en application de l'accord national du 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, constituant l'annexe VII de la présente convention, sont fixées par le dit accord.

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

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;

- durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur le semestre civil : 44 heures.

## **CHAPITRE IV-2**

### **Organisation du travail**

#### **Article 4.2.1**

##### **Organisation et réduction du temps de travail**

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans l'accord national professionnel du 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, constituant l'annexe VII de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 23 février 1999 (J.O. du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (J.O. du 24 juin 2000.)

#### **Article 4.2.2**

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

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

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

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

- travail en équipes successives postées ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 4.2.3 ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 4.2.5 .

#### **Article 4.2.3**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4.2.4**

##### **Horaires individualisés**

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

#### **Article 4.2.5**

##### **Équipes de suppléance de fin de semaine**

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

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

#### **Article 4.2.6**

##### **Mesure d'accompagnement**

Les entreprises prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation particulière de travail, telle que prévue aux articles 4.2.3 et 4.2.5, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

#### **Article 4.2.7**

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

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

- horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire

applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

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

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

### **Article 4.2.8**

#### **Travail à temps partiel**

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

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

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

### **Article 4.2.9**

#### **Convention de forfait en jours**

1. Conformément à l'article L. 212-15-3 III du Code du Travail, les ETAM à partir du niveau F, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions,
  - le nombre de jours, sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 215 jours travaillés (note 1)

**(1) : sauf dispositions légales particulières.**

pour une année complète de travail. Le nombre annuel de jours travaillés est établi déduction faite des jours de repos, des congés légaux et conventionnels, dont le cas échéant les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement (note 2)

**(2) : nombre de jours annuellement travaillés - jours de congé éventuellement ouverts au titre du fractionnement**

, et des jours fériés à l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai, sauf dispositions légales particulières. Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans

cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4.2.10**

##### **Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés**

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler, soit de nuit (entre 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 travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

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

## **Article 4.2.11**

### **Travail de nuit habituel**

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

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

Conformément à l'article L. 213-1-1 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

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

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

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 ci-après, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 213-2 du Code du travail, dans les limites des durées hebdomadaires de travail, telles que fixées à l'article L. 213-3 du Code du travail.

En cas de dérogations à la durée maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures, conformément à l'article R. 213-4 du Code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 213-2 du Code du travail, notamment la maintenance - exploitation ou les services, le justifie il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

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

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des

articles 4.2.3 et 4.2.5. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1<sup>er</sup> mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 .

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

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

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

7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du Code du travail.

8. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie, sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps restant de la grossesse et du congé postnatal, conformément à l'article L. 122-25-1-1 du Code du travail.

9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris *éventuellement* (*Terme exclu de l'extension par arr. 15 juin 2007, JO 28 juin*) celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veillent, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du Code du travail.

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

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 4.2.10 ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe

## **TITRE V**

### **Congés payés - Autorisations d'absence - Jours fériés**

## **Article 5.1**

### **Congés payés**

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 du Code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

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

La période de prise des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

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

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

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

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du Code du travail.

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

#### **5.1.1 - Congés payés d'ancienneté**

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

- 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics,
- 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

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

#### **5.1.2 - Prime de vacances**

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables

de congé par mois de travail, est versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

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

### **5.1.3 - Dates de départ en congé**

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

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

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

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

Dans ce dernier cas, l'ETAM intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5.1 de la présente Convention, de deux jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100<sup>e</sup> des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du Code du Travail, restent à la charge de l'entreprise.

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

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

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

### **5.1.4 - Absences pour maladie, accident ou congé de maternité**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.4 dernier alinéa de la

présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels, si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 223-4 du Code du travail.

## **Article 5.2**

### **Autorisations d'absence**

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

- Mariage : 4 jours
- Pacs : 3 jours
- Mariage d'un de ses enfants : 1 jour
- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours
- Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours
- Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours
- Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour
- Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26 du Code du travail.

## **Article 5.3**

### **Jours fériés**

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

## **TITRE VI**

### **Protection sociale**

Les dispositions du présent titre, article 6.1 (retraite) et 6.2 (prévoyance) ne sont pas applicables au personnel de nettoyage ou de gardiennage. Ces derniers bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus respectivement par les accords collectifs nationaux du 13 mai 1959 et du 31 juillet 1968.

## **Article 6.1**

### **Régime obligatoire de retraite complémentaire**

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle (note 1)

**(1) - à la Caisse de Retraite du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP Retraite) ;**

instituée à cet effet.

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de l'article 4bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ou de l'article 36 (annexe I) de ladite convention sont obligatoirement

affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la caisse professionnelle (note 2)

<sup>(2)</sup> - à la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Graphiques (CNRBTPIG).

instituée à cet effet.

## **Article 6.2**

### **Régime obligatoire de prévoyance**

Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

- Les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 sont affiliés par leur entreprise au régime national de prévoyance des ETAM, dans les conditions prévues par cet accord ;
- Les techniciens et agents de maîtrise relevant des articles 4bis et 36 (annexe I) de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des Cadres Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004. Ces prestations sont mises en œuvre par l'organisme chargé, par l'entreprise, de la couverture du régime de base des salariés cadres.

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

## **Article 6.3**

### **Incidences de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

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

## **Article 6.4**

### **Subrogation**

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

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

## **Article 6.5**

### **Prestations maladie**

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

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

et

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

les prestations suivantes seront dues :

- 1) Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 6.4 ;
- 2) A partir du 91<sup>e</sup> jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 6.2 ;
- 3) Si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

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

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

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

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

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

## **Article 6.6**

### **Indemnisation spécifique en cas de remplacement**

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

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

## **Article 6.7**

### **Maternité**

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

## **Article 6.8**

### **Paternité**

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

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

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande [par lettre recommandée](#) (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 juin 2007, JO 28 juin*) un mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance soit l'extrait d'acte de naissance.

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

## **Article 6.9**

### **Congé pour enfant malade**

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

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 d'un an ou si l'ETAM assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

# **TITRE VII**

## **Déplacements**

### **CHAPITRE VII.1**

## **Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM**

### **Article 7.1.1**

## **Déplacements occasionnels**

L'ETAM qui effectue à la demande et pour le compte de l'entreprise des déplacements occasionnels est remboursé sur justification de ses 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 repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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

### **Article 7.1.2**

#### **Déplacement continu**

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

### **Article 7.1.3**

#### **Voyages de détente hebdomadaire**

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

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

### **Article 7.1.4**

#### **Payement des frais de déplacement**

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

### **Article 7.1.5**

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

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un 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 7.1.6**

#### **Moyens de transport, assurance**

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

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

### **Article 7.1.7**

#### **Changement de résidence**

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

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

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

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

### **Article 7.1.8**

#### **Retour à la résidence initiale**

Tout ETAM qui, après un changement de résidence déterminé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence, bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés 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 six mois à partir de la notification du licenciement.

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

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

### **Article 7.1.9**

#### **Déplacements quotidiens des ETAM non sédentaires**

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

Les indemnités instituées par le présent article ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au Chapitre VII.2.

## **CHAPITRE VII.2**

### **Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France**

#### **Article 7.2.1**

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

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

Il en est de même pour l'ETAM muté dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 7.2.8 de la présente Convention collective, pour autant qu'il ait exercé son activité pendant trois mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui l'a muté.

#### **Article 7.2.2**

##### **Assurance et garanties collectives**

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

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

### **SECTION 1**

#### **Déplacements inférieurs à trois mois**

#### **Article 7.2.3**

##### **Lettre de mission**

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la convention collective des Travaux Publics restent applicables.

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

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

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

## SECTION 2 Déplacements supérieurs à trois mois

### Article 7.2.4

#### Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique, à nouveau, de plein droit dès le retour en Métropole, sous réserve de l'article 7.2.6 alinéa 1<sup>er</sup>.

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

L'avenant doit comporter les points suivants :

Fonctions :

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

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

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

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

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

### Article 7.2.5

#### Assistance à l'ETAM et à sa famille

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

### **Article 7.2.6**

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

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

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

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

### **Article 7.2.7**

#### **Retour en Métropole**

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

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :

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

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

### **Article 7.2.8**

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

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

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

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

Lorsqu'à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en Métropole, l'ETAM y cesse son

activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur de l'ETAM des dispositions de l'article L. 122-14-8 du Code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de cinq ans de service de l'ETAM au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, l'ETAM pourra opter, dans les six mois qui suivront la notification par l'entreprise du non maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

## **TITRE VIII**

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

#### **Article 8.1**

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

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

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

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

#### **Article 8.2**

##### **Indemnité de préavis**

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

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

#### **Article 8.3**

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

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque.

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

## **Licenciement**

## **Article 8.4**

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

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 8.5 , est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 8.13 , au moment de la notification du licenciement.

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

## **Article 8.5**

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

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

- 2,5/10<sup>èmes</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de deux ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté.
- 3,5/10<sup>èmes</sup> de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 10 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement éventuellement plafonnée perçue par l'ETAM.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des douze derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces douze mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période figurant sur la Déclaration Annuelle des Données Sociales (feuille fiscal).

## **Mise à la retraite**

### **Article 8.6**

#### **Mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans**

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1<sup>o</sup> alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse 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 contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

- Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part

d'au moins 10 % de son obligation légale 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 contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.



Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter

- 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 favorisant l'insertion professionnelle,
- soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

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

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus 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 ETAM pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

## **Article 8.7**

### **Montant de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans**

Les ETAM de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 8.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de :

- 1,5/10<sup>èmes</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 2,5/10<sup>èmes</sup> 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 à l'article 8.13 et 8.5 de la présente convention.

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

## **Article 8.8**

### **Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans**

L'ETAM mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 8.7.

## **Article 8.9**

### **Durée du préavis**

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 accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

## **Départ à la retraite**

### **Article 8.10**

#### **Départ à la retraite à l'initiative d'un ETAM âgé de plus de 60 ans**

L'ETAM âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite, perçoit l'indemnité de départ.

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

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

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

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

### **Article 8.11**

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

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du Code de la sécurité sociale, percevront, à la condition qu'ils demandent la liquidation effective de leur retraite, l'indemnité prévue à l'article 8.10 ci-dessus.

### **Article 8.12**

#### **Préavis**

*(Al. exclu de l'extension par arr. 15 juin 2007, JO 28 juin)* Le préavis est fixé à 2 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

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

## **Dispositions communes**

### **Article 8.13**

## **Définition de l'ancienneté**

On entend par ancienneté de l'ETAM le temps pendant lequel l'ETAM a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
- périodes militaires obligatoires ;
- maladies, accidents ou maternités ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

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

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

## **Article 8.14**

### **Engagements successifs**

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 8.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 8.5 et 8.7 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

## **Article 8.15**

### **Cas particulier du personnel de nettoyage et de gardiennage**

Pour les personnels de nettoyage ou de gardiennage qui, conformément au Titre VI Protection Sociale, relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics, le montant des indemnités prévues aux articles 8.7, 8.8, 8.10 et 8.11 ci-dessus, le cas échéant après l'application de l'article 8.14, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçu en application du Régime National de Prévoyance des Ouvriers du BTP, annexé à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

# **TITRE IX**

## **Autres dispositions**

### **Article 9.1**

#### **Brevets d'invention**

Les inventions des ETAM sont régies par les dispositions du Code de la Propriété Industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

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

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

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

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ETAM dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'ETAM ou, le cas échéant, ses ayants droit est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

### **Article 9.2**

#### **Obligations militaires**

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

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

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

# **TITRE X**

## **Dispositions finales**

### **Article 10.1**

## **Procédure de conciliation**

Une commission paritaire nationale 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 restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

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

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

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

## **Article 10.2**

### **Durée, révision et dénonciation**

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la Direction des Relations du Travail.

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

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

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction des Relations du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

## **Article 10.3**

### **Abrogation**

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965, ses annexes et avenant ainsi que, pour ce qui concerne les

ETAM, les dispositions de l'accord collectif national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail ayant le même objet et celles de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 et celles des accords du 28 juin 1985 et du 10 juillet 1986.

#### **Article 10.4** **Adhésion**

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la Direction des Relations du Travail où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

#### **Article 10.5** **Dépôt**

Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction des Relations 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 10.6** **Force obligatoire de la présente convention**

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

Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ETAM qui en bénéficient.

## **Annexes**

### **Annexes I à IV - Financement des organismes paritaires**

(note 1)

(1) Les annexes I à IV de la convention sont constituées par :

- Annexe I : Protocole d'accord du 13 juin 1973
- Annexe II : Avenant du 17 juin 1974 au protocole d'accord du 13 juin 1973
- Annexe III : Avenant n° 2 du 28 janvier 1981 au protocole d'accord du 13 juin 1973
- Annexe IV : Avenant n° 3 du 7 juillet 1993 au protocole d'accord du 13 juin 1973.

(Voir l'accord du 13 juin 1973 modifié reproduit dans «Bâtiment et travaux publics : accords nationaux»)

# **Annexe V - Classification nationale des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics**

## **Préambule**

### **Les objectifs poursuivis**

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

La nouvelle grille de classification concerne les Employés, les Techniciens et les Agents de Maîtrise des Travaux Publics.

Elle répond aux trois objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés ;
- revaloriser les métiers des Travaux Publics en tenant compte de leur technicité toujours croissante et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte des Travaux Publics, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein des Professions des Travaux Publics toutes entières.

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

- la revalorisation des barèmes ;
- l'annualisation des minima ;
- l'indépendance des niveaux ;
- le rapprochement progressif des montants des barèmes fixés par les régions.

Ils ont par ailleurs souhaité renforcer et valoriser le statut des ETAM non sédentaires des Travaux Publics.

### **Les principes fondamentaux de la nouvelle classification**

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

En adoptant 4 critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers des Travaux Publics dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont :

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

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

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans les Travaux Publics, la grille de classement des ETAM, a été élaborée à partir des critères classants communs à l'ensemble des salariés des Travaux Publics (Ouvriers, ETAM, Cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés des Travaux Publics, les emplois des ETAM sont classés en 8 niveaux, 4 niveaux d'employés - 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Ces positions sont associées deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Au-delà de l'achèvement de leurs travaux relatifs aux classifications des emplois et des barèmes de minima des ETAM des Travaux Publics, les parties signataires s'accordent pour poursuivre leurs rencontres en vue de procéder à l'actualisation de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics.

## **Article 1**

### **Définitions des emplois**

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

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

Les définitions des emplois correspondant à chacun des 8 niveaux de classement figurent dans le tableau joint en annexe 1.

Ne relèvent pas de la présente classification les VRP au sens de l'article L. 751-1 du Code du Travail.

## **Article 2**

### **Prise en compte des diplômes**

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

<b>Niveaux de Classement</b>	<b>Diplômes de niveau</b>	<b>Période d'accueil et d'intégration</b>
B	CAP-BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum

E	BTS-DUT	18 mois maximum
---	---------	-----------------

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

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

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

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

### **Article 3**

#### **Évolution de carrière**

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

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

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

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

Par ailleurs, dans un but de promotion, un ETAM qui effectuerait pendant plus de six mois des tâches relevant de plusieurs emplois d'un niveau supérieur à sa qualification sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle.

### **Article 4**

#### **Mise en œuvre dans l'entreprise**

##### **Alinéa 4-1**

Pour la mise en œuvre de la présente classification, il n'existe aucune correspondance entre :

- la classification des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics issue de l'avenant n° 6 du 19 décembre 1975 à la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics,
- et la présente grille de classement des emplois.

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

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

#### **Alinéa 4-2**

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

#### **Alinéa 4-3**

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

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

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

#### **Alinéa 4-4**

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

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

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

#### **Alinéa 4-5**

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

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

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

## Alinéa 4-6

Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir en commun un guide d'utilisation qui constitue un commentaire de la présente classification (annexe 2) et qui traite aussi de la nouvelle classification des Cadres.

# Annexe 1 : Définitions des emplois - ETAM

## Employés

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

	trouve	courantes Respecte les règles de sécurité	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en œuvre la démarche prévention	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en œuvre la démarche prévention
Technicité Expertise	Pas de connaissances spécifiques requises	Première qualification	Technicité courante	Technicité courante affirmée
Compétences acquises par expérience Ou Formation	Initiation professionnelle Ou Adaptation préalable	Expérience acquise en niveau A Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP	Expérience acquise en niveau B Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BP, BT, Bac professionnel, Bac STI	Expérience acquise en niveau C Ou Formation générale, technologique ou professionnelle

### Techniciens et Agents de maîtrise

Critères	Niveaux			
	E	F	G	H
Contenu de l'activité Responsabilité	Réalise des travaux d'exécution de	Réalise des travaux d'exécution de	Réalise des travaux d'exécution de	Exerce les fonctions de niveau C avec

<p>Responsabilité dans l'organisation du travail</p>	<p>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>d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur des projets plus techniques ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise Transmet ses connaissances</p>	<p>d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. Sait et doit transmettre ses connaissances</p>	<p>niveaux G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise</p>
<p>Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation Échange des informations</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités À un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations</p>	<p>Agit par délégation dans le cadre d'instructions À un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes Représente l'entreprise dans</p>	<p>Agit par délégation dans le cadre de directives précises À un rôle d'animation Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec</p>

	<p>informations avec des Interlocuteurs externes occasionnels Effectue des démarches courantes Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p>	<p>relations ponctuelles avec des Interlocuteurs externes Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation</p>	<p>l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur adaptation et à leur amélioration</p>	<p>fréquentes avec des Interlocuteurs externes Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur amélioration et à leur adaptation</p>
<p>Technicité Expertise</p>	<p>Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle. Bonne technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité*</p>	<p>Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications Haute technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité*</p>	<p>Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes*</p>	<p>Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes Tient à jour l'ensemble des ses connaissances*</p>
<p>Compétences acquises par expérience ou Formation</p>	<p>Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers Bâtiment et niveaux III et IV de la</p>	<p>Expérience acquise en niveau E Ou Formation générale, technologique ou professionnelle</p>	<p>Expérience acquise en niveau F Ou Formation générale, technologique ou professionnelle</p>	<p>Expérience acquise en niveau G</p>

	de la classification Ouvriers TP Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG	professionnelle	professionnelle	
* notamment, par recours à la formation professionnelle continue.				

## Annexe 2 - Classifications ETAM - Cadres

### Guide de présentation

### Présentation générale

Les classifications des ETAM et des Cadres répondent à trois objectifs partagés par tous :

- Attirer les jeunes et les fidéliser
- Revaloriser l'image de nos métiers
- Renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

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

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels dans les Travaux Publics.

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

### Les critères classants

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

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans l'actuelle classification des Etam. Les

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

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

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

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

■ Dans le critère Contenu de l'activité - Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite. À partir des positions de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des «bonnes pratiques», ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes. Dans la grille Cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes...

■ Autre exemple : Dans le critère Autonomie - Initiative - Adaptation - Capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

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

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

## **Le nombre de positions et de niveaux de classement**

La grille Etam se développe sur 8 niveaux de classement - 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des Cadres, sur 4 niveaux regroupant 8 positions (compte non tenu de la position D qui regroupe les cadres dont les missions ne sont pas définies).

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

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

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

Les niveaux et positions de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

## **La reconnaissance de deux types d'emplois**

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

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

Cette même démarche vaut pour la grille Cadres dans laquelle existent :

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

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

## **L'accueil des jeunes diplômés**

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

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

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

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

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

- Pour les Cadres, deux niveaux spécifiques d'entrée dans la Profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions Cadres A1 et Cadres A2.

La position Cadres A1 est celle où le cadre débutant «prend ses marques» : par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position Cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de Grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...

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

## **Évolution de carrière**

Deux mécanismes sont prévus :

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

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

Cette évolution vers la catégorie Cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la Classification Etam.

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

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

## **Présentation de la classification ETAM**

La grille Etam se développe sur 8 niveaux de classement :

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

### **Les employés**

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

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

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

Le niveau B comprend des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'Etam de niveau B assiste un Etam de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité

de sa hiérarchie Mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Les techniciens et agents de maîtrise**

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

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

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

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

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

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

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

Il effectue des démarches courantes.

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

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

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la Classification des Ouvriers du Bâtiment ou en niveaux III et IV de la classification des Ouvriers de Travaux Publics. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Étam de position G peut être promu Cadre B1 sans avoir à valider son expérience en tant qu'Étam de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à «passer» nécessairement par le niveau H de la grille Etam.

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

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

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

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

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

## **Présentation de la classification cadres**

La grille Cadres se développe sur 4 niveaux de classement regroupant 8 positions :

- les cadres débutants : niveau Cadres A - positions A1 et A2
- les cadres : niveau Cadres B - positions B1 - B2 - B3 - B4 et niveau Cadres C - positions C1 et C2

auxquels s'ajoutent les cadres de niveau Cadres D.

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

acquises par les salariés.

## **Les cadres débutants**

Pour les Cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions Cadres A1 et A2.

La position Cadres A1 est celle où le cadre débutant «prend ses marques» : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieurs, Ingénieurs - maîtres, Maîtrise, le cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

La position Cadres A2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômé des Grandes écoles, ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA.... Elle peut être aussi la position de confirmation du Cadre A1.

Le Cadre A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et en plus, il résout des problèmes courants.

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

Le double caractère de cette position fait qu'en matière de technicité, soit le cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise (confirmation de la position Cadres A1).

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

## **Les cadres**

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

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

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

Le Cadre B1 soit exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète qu'à la position Cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution

de problèmes courants. La position Cadres B1 accueille également les Etam promus cadres qui notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

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

Le Cadre B1 agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les Etam, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions. Il est réactif et s'approprié rapidement tous les aspects de sa fonction.

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

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

En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des Cadres A2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engage moins.

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

Il possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience acquise aux niveaux G ou H de la classification Etam ou en tant que Cadre A1 ou A2 et/ou par formation.

Ainsi, dans une logique de «tuilage», les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus Cadre B1 sans avoir à valider leur expérience en tant qu'Etam de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à «passer» nécessairement par le niveau H de la Grille Etam. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le Cadre A1 peut être directement classé en position Cadre B1 sans avoir à être au préalable classé à la position Cadre A2.

La position Cadres B2 est le niveau de confirmation du Cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Son approche est plus complète qu'en position Cadres B1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position Cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position Cadres B1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

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

La position de Cadres B2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

À partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions Cadres B1 et B2) (...) ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Par différence avec le Cadre B2, le Cadre B3 prend en charge (...) un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position Cadre B2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position Cadre B2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

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

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

En matière de communication, ses interlocuteurs sont identiques à ceux du cadre B2 mais il (...) entretient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de «travail en réseau».

Sa délégation identique à celle du Cadre B2 demeure limitée à son domaine d'activité.

Pour marquer la dimension plus complète de cet emploi, le Cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions.

À partir de la position Cadres B3, (...) l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

La position Cadre B4 est le niveau de confirmation de la position B3 : le Cadre B4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du Cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position Cadre B3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

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

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

Son expertise est plus complète encore qu'à la position Cadre B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres ayant une expérience confirmée.

Le Cadre C1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

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

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

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

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

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

La position de Cadres C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

La position Cadre C2 permet l'évolution et la confirmation des Cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C1). Il établit des solutions originales et novatrices.

Le Cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position Cadre C1.

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

La position Cadre D est celle des Cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

## **Annexe VI - Rémunération**

### **Barèmes des minima**

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

L'existence d'une rémunération annuelle ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un versement mensuel pour chaque salarié ; cette rémunération mensuelle étant indépendante pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

a) Les barèmes des minima des ETAM sont fixés après négociation une fois par an à l'échelon régional.

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

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

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

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N -1 ;
- les majorations prévues par la présente convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés, ainsi que les majorations pour heures supplémentaires pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre d'avenants de spécialités en contrepartie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

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

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

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

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

En 2003, le salarié dont la rémunération est proche du minimum, puis les années suivantes, celui auquel une régularisation aurait été versée, pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis (note 1)

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

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

c) Pour chacun des 8 niveaux de classement, il est déterminé une valeur annuelle distincte de minima, tout en conservant une hiérarchie équilibrée entre les niveaux».

## Rapprochement des barèmes régionaux

L'écart existant entre les barèmes régionaux sera ramené progressivement à 6 % au 31 décembre 2005, sans entraîner de gel des minima et sera maintenu ultérieurement.

Pour l'année 2003, à titre exceptionnel, pour la mise en place de la nouvelle classification et des minima annuels, les partenaires sociaux fixeront au niveau national la valeur indicative des 3 niveaux A, D et G.

Les négociateurs régionaux fixeront ensuite les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région pour l'année 2003 en respectant ces 3 valeurs A, D et G. Pour ces 3 niveaux, ils auront la faculté en 2003 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 5 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intervalle ira de 0 % à + 5 %.

En fin d'année 2003, il sera établi une moyenne nationale pondérée (note 2)

(2) Conformément à l'accord du 9 juillet 2002, il est établi, chaque année, une moyenne pondérée pour les valeurs de référence pour les ETAM et les Ouvriers des Travaux Publics. Les coefficients de pondération suivants seront appliqués :

- Coefficient 4 : Ile-de-France,
- Coefficient 3 : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes,
- Coefficient 2 : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire,
- Coefficient 1 : Alsace, Auvergne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie et Poitou-Charentes.

Les coefficients de pondération pourront être revus par accord, en fonction des éventuels changements qui pourraient intervenir quant au « poids » respectif des Régions.

des valeurs fixées dans les régions pour les 3 niveaux A, D et G.

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés des Travaux Publics et aux négociateurs régionaux par les Fédérations employeurs.

Par ailleurs, pour le niveau A, la moyenne nationale pondérée ne pourra faire apparaître une valeur inférieure au salaire réellement applicable.

**Pour l'année 2004**, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région en respectant ces 3 valeurs A, D et G qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 niveaux, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 4 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intervalle ira de 0 % à + 4 %.

En fin d'année 2004, il sera établi une moyenne nationale pondérée des valeurs fixées dans les régions pour les 3 niveaux A, D et G.

**Pour l'année 2005**, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région pour l'année 2005 en respectant ces 3 valeurs A, D et G qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 niveaux, les négociateurs régionaux auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intervalle ira de 0 % à + 3 %.

**Pour les années suivantes**, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région en respectant les 3 valeurs A, D et G résultant du calcul en fin d'année des moyennes nationales pondérées des 3 niveaux qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 niveaux, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel

l'intervalle ira de 0 % à + 3 %.

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés des Travaux Publics et aux négociateurs régionaux par les Fédérations employeurs.

Pour l'année 2003, les partenaires sociaux ont fixé les valeurs de référence pour la fixation des minima annuels régionaux comme suit :

- A : 14 400 €
- D : 18 400 €
- G : 25 200 €

## Dispositions transitoires

La transition entre la classification et les barèmes des minima résultant de l'Annexe VI «Classification Nationale des Emplois des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics» ajoutée par l'avenant n° 6 du 19 décembre 1975 à la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965 et la présente classification et ses barèmes des minima s'effectue selon le calendrier ci-après :

	<b>Fin 2002</b>	<b>2003 (Entrée en vigueur de l'accord)</b>	<b>2004</b>	<b>Régime définitif</b>
Entreprises à 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année	Classification actuelle Et Barèmes mensuels au 30 septembre 2002, valant pour base 35 heures à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2002	Nouvelle classification Et Nouveaux barèmes annuels (Base 35 heures)		Nouvelle classification Et Nouveaux barèmes annuels Base 35 heures
Entreprises au-delà de 35 heures	Classification actuelle Et Barèmes mensuels actuels	Nouvelle classification		
		Au moins 93 % des nouveaux barèmes annuels	Au moins 96 % des nouveaux barèmes annuels	

# **Annexe VII - Réduction du temps de travail**

(Voir l'accord du 6 novembre 1998 modifié reproduit dans «Bâtiment et travaux publics : accords nationaux»)

## **Salaires**

NDLR : Voir également le titre III « Classification et rémunération » de la convention collective. La liste des valeurs du point ci-après, établie par nos soins, résulte d'une compilation d'accords, de recommandations patronales, de décisions unilatérales, non reproduits. Elle ne fait pas partie du texte officiel de la convention collective.

### **Accord national** **Accord du 12 février 2002** (Non étendu)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des Sociétés coopératives ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux publics (FNSCOP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCT-BTP-CFE CGC ;

CGT-FO.

## **TITRE 1**

### **Salaires minimaux des ouvriers**

La durée légale de travail applicable à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, est fixée à 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Ce changement de référence légale devra notamment être intégré dans le mode de calcul des salaires minimaux fixé par la convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

Mais, au delà d'un simple un changement de référence horaire, cette démarche doit s'inscrire dans le cadre plus large de la modernisation et de la revalorisation de la profession.

#### **Article 1**

Les barèmes des salaires minimaux des ouvriers des Travaux Publics demeurent fixés après négociation au moins une fois par an à l'échelon régional.

Ils pourront comporter une valeur de point différente pour chaque position et niveau tout en gardant un équilibre entre eux.

## **Article 2**

L'écart existant entre les barèmes régionaux sera ramené progressivement à 6 % pour le 31 décembre 2005 sans entraîner de gel des minima et sera maintenu ultérieurement.

## **Article 3**

La valeur des salaires minimaux des ouvriers des Travaux Publics est exprimée par un barème de rémunérations minimales annuelles pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures en moyenne sur l'année.

À l'entrée en vigueur du présent accord, les salaires minimaux annuels sont fixés à partir des valeurs des barèmes régionaux actuels.

## **Article 4**

Pour les salariés des entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine, des minima mensuels seront déterminés à partir des minima annuels ci-dessus pour une période transitoire dont le terme sera fixé par accord entre les partenaires sociaux.

## **Article 5**

Pour les salariés des entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures, afin de permettre aux entreprises concernées de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale et pendant une période transitoire s'achevant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les barèmes des salaires minimaux font l'objet de dispositions particulières :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, ils correspondront au moins à 93 % des barèmes mensuels ci-dessus,
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, ils correspondront au moins à 96 % des barèmes mensuels ci-dessus

Cette disposition transitoire ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction du salaire mensuel réel habituellement perçu par les salariés.

# **TITRE 2**

## **Salaires minimaux des ETAM**

Dans le cadre de la modernisation des conventions collectives et de la poursuite de la négociation sur les classifications des Cadres et des ETAM dont la première étape a été le relevé de conclusions du 3 octobre 2001 :

## **Article 6**

Les barèmes de rémunérations minimales des ETAM sont fixés après négociation au moins une fois par an à l'échelon régional. Ils tiennent compte des fonctions exercées dans la position correspondante de la nouvelle classification et d'une durée du travail conforme aux dispositions légales et conventionnelles.

## **Article 7**

L'écart entre les barèmes régionaux sera ramené progressivement à 6% pour le 31 décembre 2005 sans entraîner de gel des minima et sera maintenu ultérieurement.

### **Article 8**

La valeur des salaires minimaux des ETAM est exprimée par un barème de rémunérations minimales annuelles pour une durée de travail correspondant à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

### **Article 9**

Pour chacun des huit niveaux de classement des ETAM, il est déterminé des valeurs distinctes de rémunérations minimales annuelles.

Cette indépendance des niveaux de classement s'accompagnera d'une revalorisation des barèmes prenant en compte le niveau du SMIC pour le niveau A et favorisant le passage éventuel du niveau Etam à la position B1 Cadres.

### **Article 10**

Pour les salariés des entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures, afin de permettre aux entreprises concernées de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale du travail et pendant une période transitoire s'achevant au 1<sup>er</sup> janvier 2004, des valeurs mensuelles sont définies à partir des barèmes annuels prévus à l'article 8 ci-dessus ; ils font l'objet des dispositions particulières suivantes :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, ils correspondront au moins à 93 % des barèmes mensuels ci-dessus,
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, ils correspondront au moins à 96 % des barèmes mensuels ci-dessus.

Cette disposition transitoire ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction du salaire mensuel réel habituellement perçu par les salariés.

## **TITRE 3**

### **Autres dispositions**

#### **Article 11**

##### **Ouvriers**

1. Réduction des jours de carence.
2. Subrogation de l'employeur dans les droits des salariés en cas de maladie.
3. Création d'un niveau intermédiaire entre les niveaux II et III.

#### **Article 12**

##### **ETAM**

1. Indemnisation des repas et des transports pour les ETAM non sédentaires.

#### **Article 13**

##### **Dispositions pour tous les salariés**

1. Harmonisation progressive des régimes de prévoyance collective des ouvriers, ETAM avec celui des cadres.
2. Fourniture aux négociateurs d'éléments d'analyse à jour disponibles (salariés par qualification) permettant la négociation des barèmes de salaires minima.
3. Études de faisabilité sur un dispositif de départ anticipé pour les salariés exerçant un métier pénible.

## TITRE 4 Calendrier

- 1<sup>er</sup> semestre 2002 pour les titres 1 et 2
- 2<sup>ème</sup> semestre 2002 pour le titre 3.

## Alsace

### Accord du 9 décembre 2004

(Non étendu)

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des Travaux publics d'Alsace.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE-CGC ;  
CFDT.

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965, il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

Niveaux	Minima annuels applicables base 35 heures
A	15.065,00 Euros
B	15.780,00 Euros

B	15.780,00 Euros
C	17.120,00 Euros
D	19.120,00 Euros
E	20.000,00 Euros
F	22.600,00 Euros
G	26.080,00 Euros
H	27.100,00 Euros

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **Article 2**

### **Zone 6**

Suite à la création d'une zone 6 et afin de permettre aux entreprises de mettre en vigueur cette disposition, il est décidé de fixer son application au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **Article 3**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Bas-Rhin et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg (Industrie) par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

# **Accord du 19 décembre 2005**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics d'Alsace.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE CGC ;  
CFDT ;  
FO.

### **Article 1**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables base 35 heures</b>
A	15 510 €
B	16 220 €
C	17 500 €
D	19 550 €
E	20 600 €
F	23 100 €
G	26 600 €
H	27 640 €

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

### **Article 2** **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent, s'appliquent pour l'année 2006 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

### **Article 3**

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

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la région Alsace.

### **Article 4**

#### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Bas-Rhin et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg (Industrie) par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

## **Accord du 19 décembre 2007**

(Étendu par arr. 10 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008)

### **Article 1**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables base 35 heures</b>
A	16 610 €
B	17 275 €
C	18 620 €
D	20 785 €
E	22 175 €
F	24 660 €

G	28 225 €
H	29 320 €

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	28 359 €
G	32 459 €
H	33 718 €

### **Article 3**

#### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent, s'appliquent pour l'année 2008 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

### **Article 4**

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

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la région Alsace.

### **Article 5**

#### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg (Industrie).

## **Article 6**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

## **Article 7**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

# **Accord du 16 décembre 2008**

(Étendu par arr. 6 mai 2009, JO 13 mai)

## **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17 110 €
B	17 775 €
C	19 160 €
D	21 390 €
E	22 885 €
F	25 400 €
G	29 045 €
H	30 100 €

H	30 190 €
---	----------

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29 210 €

G : 33 402 €

H : 34 718 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg (Industrie).

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Décision unilatérale du 14 décembre 2009**

(Non étendu)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM

des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 215 €  
B : 17 775 €  
C : 19 160 €  
D : 21 390 €  
E : 22 885 €  
F : 25 400 €  
G : 29 045 €  
H : 30 190 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29 210 €  
G : 33 402 €  
H : 34 718 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Schilligheim (Industrie).

## **Accord du 13 décembre 2010**

(Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 560 €  
B : 18 130 €  
C : 19 545 €  
D : 21 820 €  
E : 23 345 €  
F : 25 910 €

G : 29 625 €  
H : 30 795 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29 797 €  
G : 34 069 €  
H : 35 415 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Schiltigheim (Industrie).

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la Convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

## **Aquitaine**

## **Accord du 18 décembre 2002**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de la région Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT.

Dans les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les salaires minima annuels des ETAM sont, comme indiqués à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective des ETAM du 21 juillet 1965, fixés pour l'année 2003 comme suit :

Niveaux	Salaires minima annuels en euros base 35 heures
A	14 400
B	15 500
C	16 700
D	18 200
E	19 500
F	23 250
G	25 250
H	26 300

Pour l'année 2003, dans les entreprises de Travaux Publics dont l'horaire est supérieur à 35 heures, les salaires minima des ETAM sont annuels et s'établissent à 93 % du barème ci-dessus.

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Ce barème établi sur la base de 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principales et majorations).

# Accord du 13 décembre 2004

(Non étendu)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
FTP Région Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT.

Dans les entreprises de Travaux Publics, les salaires minima annuels des ETAM sont, comme indiqué à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective des ETAM du 21 juillet 1965, fixés pour l'année 2005 comme suit :

Niveaux	Salaires minima annuels en euros
	Base 35 heures
A	15 069
B	16 197
C	17 427
D	19 095
E	20 348
F	24 295
G	26 345

H	27 421
---	--------

Aucun salaire ne peut être inférieure au SMIC en vigueur.

## Accord du 8 décembre 2005

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
FTP Région Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CGT-FO.

Dans les entreprises de Travaux Publics, les salaires minima annuels des ETAM sont, comme indiqués à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective des ETAM du 21 juillet 1965, fixés pour l'année 2006 comme suit :

Niveaux	Salaires minima annuels en euros base 35 heures
A	15 551
B	16 715
C	17 985
D	19 706
E	20 999
F	25 072

G	27 188
H	28 298

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## Accord du 12 décembre 2006

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FTP Région Aquitaine.

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Dans les entreprises de Travaux Publics, les salaires minima annuels des ETAM sont, comme indiqués à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective des ETAM du 21 juillet 1965, fixés pour l'année 2007 comme suit :

Niveaux	Salaires minima annuels en Euros Base 35 heures
A	16 049
B	17 250
C	18 561
D	20 337

E	21 671
F	25 874
G	28 058
H	29 204

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## Accord du 10 décembre 2007

(Étendu par arr. 22 mai 2008, JO 29 mai)

### Article 1

Pour 2008, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, sont les suivants :

Niveaux	Salaires minima annuels en euros Base 35 heures
A	16 563
B	17 802
C	19 155
D	20 988

E	22 364
F	26 702
G	28 956
H	30 139

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	30 707
G	33 299
H	34 660

## **Décision unilatérale du 19 janvier 2009**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2009)

### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 16 845 €

B : 18 105 €  
C : 19 481 €  
D : 21 345 €  
E : 22 744 €  
F : 27 156 €  
G : 29 448 €  
H : 30 651 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 229 €  
G : 33 865 €  
H : 35 249 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs- 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

## **Décision unilatérale du 14 décembre 2009**

(Non étendue)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 183 €  
B : 18 196 €  
C : 19 578 €  
D : 21 452 €  
E : 22 858 €

F : 27 292 €

G : 29 595 €

H : 30 804 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 386 €

G : 34 034 €

H : 35 425 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

## **Accord du 10 décembre 2010**

(Étendu par arr. 20 févr. 2011, JO 23 mars)

### **Article 1**

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuel Année 2011 Base 35 heures</b>
A	17 507 €

A	17 527 €
B	18 560 €
C	19 970 €
D	21 881 €
E	23 315 €
F	27 838 €
G	30 187 €
H	31 420 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuel Année 2011 Base 35 heures</b>
F	32 014 €

G	34 715 €
H	36 133 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la Convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

## **Auvergne Salaires**

## **Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics Auvergne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Suite à l'accord conclu avec la CGC, CFDT, FO et CFTC, lors de la Commission Paritaire du 1<sup>er</sup> Décembre 2004, les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM de travaux Publics en Auvergne sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2005 et pour l'année 2005, sur la base de travail égale à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année :

Catégorie	Niveaux	Minima annuels applicables pour 2005
		<b>base 35 heures</b>
Employés	A	15 203*
	B	16 149
	C	17 302
	D	19 296
Techniciens & Agents de Maîtrise	E	21 392
	F	24 119
	G	26 425
	H	28 731

(\*) minimum ajusté sur celui des Ouvriers

Rappel : → aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur,

→ ces minima s'appliquent aux rémunérations de base, hors heures supplémentaires.

Cet Accord annule et remplace l'Accord du 8 Décembre 2003 fixant les grilles ETAM applicables en 2004.

# Accord du 30 novembre 2005

(Non étendu)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

F RTP Région Auvergne

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC

CFDT

FO

CFTC

Suite à l'accord conclu avec la CGC, CFDT, FO et CFTC, lors de la Commission Paritaire du 30 Novembre 2005, les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM de Travaux Publics en Auvergne sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2006 et pour l'année 2006, sur la base de travail égale à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année :

Catégorie	Niveaux	Minima annuels applicables pour 2006 base 35 heures
Employés	A	15 630
	B	16 602
	C	17 787
	D	19 837
Techniciens & Agents de Maîtrise	E	21 991
	F	24 795
	G	27 165
	H	29 536

	H	29 536
--	---	--------

(\*) minimum ajusté sur celui des Ouvriers

Rappel :

- aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur,
- ces minima s'appliquent aux rémunérations de base, hors heures supplémentaires.

Cet Accord annule et remplace l'Accord du 1<sup>er</sup> Décembre 2004 fixant les grilles ETAM applicables en 2005.

## **Accord du 7 décembre 2006**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2007)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de la région Auvergne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FO-BTP ;

CFDT ;

CFTC.

### **Article 1er**

#### **Objet : barèmes salariaux minima annuels pour les ETAM Travaux Publics en Auvergne**

Pour l'année 2007, les valeurs minima annuelles des catégories & niveaux de la classification des ETAM des Travaux Publics s'établissent comme suit, en Auvergne, sur la base de travail égale à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année :

Catégorie	Niveaux	Minima annuels applicables Base 35 heures
Employés	A	16 145,79

	B	17 149,87
	C	18 373,97
	D	20 491,62
Techniciens & Agents de Maîtrise	E	22 716,70
	F	25 613,24
	G	28 061,45
	H	30 510,69

(\*) minimum ajusté sur celui des Ouvriers

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## **Article 2**

### **Date et durée d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2007 et pour l'année 2007.

Elles annulent et remplacent celles de l'Accord du 30 Novembre 2005, applicables pour l'année 2006.

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable au personnel Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics de la Région Auvergne (Allier - Cantal - Haute Loire - Puy de Dôme) appliquant la Convention Collective citée en préambule.

## **Article 4**

### **Dépôt**

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions du Code du Travail, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Puy de

Dôme et transmis, pour information, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Allier, du Cantal, de la Haute Loire ainsi qu'aux Conseils de Prud'hommes de la Région Auvergne.

## Accord du 7 décembre 2007

(Étendu par arr. 30 oct. 2008, JO 7 nov.)

### Article 1er

#### Objet : barèmes salariaux minima annuels pour les ETAM Travaux Publics en Auvergne

Pour l'année 2008, les valeurs minima annuelles des catégories & niveaux de la classification des ETAM des Travaux Publics s'établissent comme suit, en Auvergne, sur la base de travail égale à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année :

veaux	Minima annuels applicables Base 35 heures
A	16 630,16
B	17 664,37
C	18 925,19
D	21 106,37
E	23 398,20
F	26 381,64
G	28 903,29
H	31 426,01

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Les valeurs convenues ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables Base 35 heures Pour les ETAM en forfait jours</b>
F	30 338,89
G	33 238,78
H	36 139,91

## **Article 2**

### **Date et durée d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2008 et pour l'année 2008.

Elles annulent et remplacent celles de l'Accord du 8 décembre 2006, applicables pour l'année 2007.

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable au personnel Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics de la Région Auvergne (Allier - Cantal - Haute Loire - Puy de Dôme) appliquant la Convention Collective citée en préambule.

## **Article 4**

### **Dépôt**

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions du Code du Travail, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Puy de Dôme et transmis, pour information, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Allier, du Cantal, de la Haute Loire ainsi qu'aux Conseils de Prud'hommes de la Région Auvergne.

# Accord du 15 décembre 2008

(Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 3 avr.)

## Article 1

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuel Année 2009 Base 35 heures</b>
<b>Employés</b>	
A	17.095,80
B	18.158,97
C	19.455,10
D	21.697,35
<b>Techniciens, agents de maîtrise</b>	
E	24.053,35
F	27.120,32
G	29.712,59

H	32.305,94
---	-----------

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31.188,37

G : 34.169,48

H : 37.151,83

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Décision unilatérale du 15 décembre 2009**

(Non étendu)

### **Article 1**

Pour 2010, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux

Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuel Base 35 heures</b>
<b>Employés</b>	
A	17.183,00
B	18.249,76
C	19.552,38
D	21.805,84
<b>Techniciens, agents de maîtrise</b>	
E	24.173,62
F	27.255,92
G	29.861,15
H	32.467,47

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31.344,30 €

G : 34.340,32 €

H : 37.337,59 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## **Accord du 17 décembre 2010**

(Étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuel Année 2011 Base 35 heures</b>
<b>Employés</b>	
A	17.457,93
B	18.541,76
C	19.943,43

D	22.154,73
<b>Techniciens, agents de maîtrise</b>	
E	24.560,40
F	27.528,48
G	30.159,76
H	32.792,14

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31.657,75

G : 34.683,72

H : 37.710,96

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de repas et de transport**

(Se reporter aux accords reproduits dans la convention collective Travaux publics - Ouvriers)

## **Bourgogne Salaires**

## **Accord du 18 mars 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

[F RTP de Bourgogne.](#)

Syndicat(s) de salarié(s) :

[CFDT ;](#)

[CGC.](#)

### **Article I**

#### **Objet**

#### **1 - Entreprises relevant d'un accord dit «loi des 35 heures» (accord FNTF : loi Aubry I, Aubry II : accord interne à l'entreprise)**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est celui de la convention applicable dans l'entreprise dans le cadre des accords définis ci-dessus, est calculé sur la base de 35 heures et s'établit, pour les niveaux A, B, C, D, F, G et H (E exclu), comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
Minima annuels (Euros)	14 925	15 845	17 785	18 805	23 200	25 800	26 575

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **2 - Entreprises n'ayant pas à ce jour opté pour une réduction du temps de travail «loi des 35 heures»**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est supérieur aux horaires conventionnels définis au § I-1, est calculé sur la base de 96 % du barème ci-dessus et s'établit, pour les niveaux A, B, C, D, F, G et H (E exclu), comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
Minima annuels (Euros)	14 328	15 211,20	17 073,60	18 052,80	22 272	24 768	25 512

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

### **Article III**

#### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2004 à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004.

### **Article IV**

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

Les articles I et II du présent accord s'appliquent respectivement aux Ouvriers et aux ETAM non sédentaires des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne

### **Article V**

#### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord se dépose aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

### **Article VI**

#### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

## Décision unilatérale du 18 mars 2004

La Fédération Régionale des Travaux Publics de Bourgogne, suite à la réunion paritaire du 18 mars 2004 décide unilatéralement ce qui suit :

### Article I Objet

#### **1 - Entreprises relevant d'un accord dit «loi des 35 heures» (accord FNTP ; loi Aubry I, Aubry II ; accord interne à l'entreprise)**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est celui de la convention applicable dans l'entreprise dans le cadre des accords définis ci-dessus, est calculé sur la base de 35 heures et s'établit, pour le niveau E à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et pour l'année 2004 comme suit :

Niveau	E
Minima annuel (Euros)	20 580

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

#### **2 - Entreprises n'ayant pas à ce jour opté pour une réduction du temps de travail «loi des 35 heures»**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est supérieur aux horaires conventionnels définis au § I-1, est calculé sur la base de 96 % du barème ci-dessus et s'établit, pour le niveau E, comme suit :

Niveau	E
Minima annuel (Euros)	17 756,80

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2004.

## **Article III**

### **Champ d'application**

La présente Décision Unilatérale s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics et appartenant à un Syndicat Professionnel affilié à la FRTP Bourgogne.

## **Article IV**

### **Dépôt de la décision unilatérale**

La présente Décision Unilatérale sera déposée aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

# **Accord du 3 mars 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FRTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE - CGC ;  
CGT ;  
URCB - CFDT ;  
FO ;  
URCFTC.

## **Article I**

### **Objet**

#### **A) - Minima annuels**

Les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et pour l'année 2005, ceci quelque soit l'horaire collectif de l'entreprise :

Le tableau est donné pour un horaire collectif de 151,67 h/mois.

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Minima annuels (€)	15 373	16 310	18 200	19 330	21 500	24 010	26 500	27 290
	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord

Aucune rémunération un peut être inférieure au SMIC en vigueur.

### **B) - Indemnités de repas et de transport pour les ETAM non sédentaires**

Les barèmes des indemnités de repas et de transport applicables aux ETAM non sédentaires des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005 :

Repas : 9,50 Euros

Zones	Km	Transport (€)
1	0-10	1,60
2	10-20	3,35
3	20-30	5,59
4	30-40	7,08
5	40-50	8,84

## **Article II**

## **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent :

- Pour les minima annuels, au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et pour l'année 2005,
- Pour les indemnités de repas et de transport, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2005.

## **Article III**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique :

- Pour les minima annuels à l'ensemble des ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne,
- Pour les indemnités de repas et de transport, uniquement aux ETAM non sédentaires des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne.

## **Article IV**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

## **Article V**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

## **Annexe**

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965, la rémunération annuelle :

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

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement...);
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants de spécialités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires



Aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC en vigueur.

## **B - Indemnités de repas et de transport pour les ETAM non sédentaires**

Les barèmes des indemnités de repas et de transport applicables aux ETAM non sédentaires des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 :

**Repas : 9,75 Euros**

<b>Zones</b>	<b>Km</b>	<b>Transport (€)</b>
1	0-10	1,65
2	10-20	3,50
3	20-30	5,85
4	30-40	7,40
5	40-50	9,25

### **Article II**

#### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent :

- Pour les minima annuels, au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et pour l'année 2006,
- Pour les indemnités de repas et de transport, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006.

### **Article III**

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

Le présent accord s'applique :

- Pour les minima annuels à l'ensemble des ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne,

- Pour les indemnités de repas et de transport, uniquement aux ETAM non sédentaires des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne.

## **Article IV**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

## **Article V**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

### **Annexe**

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965, la rémunération annuelle :

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

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement...);
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants de spécialités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la présente convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants de spécialités en contre partie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

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

**Accord du 7 février 2007**

(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics de Bourgogne.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE-CGC ;  
URCB-CFDT ;  
FO ;  
FRTTP de Bourgogne ;  
Union régionale de CFTC.

**Article I**  
**Objet**

**A) - Minima annuels**

Le barème des minima annuels applicables aux ETAM des Travaux Publics sont fixés pour l'année 2007, ceci pour un horaire collectif de 35 h/semaine ou de 35 h/semaine en moyenne sur l'année.

Niv.	A	B	C	D	E	F	G	H
Minima annuels bruts (€)	16 300	17 200	19100	20 300	22 375	25 050	27 600	28 450
	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord	Accord
Aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC en vigueur.								

**B) - Indemnités de repas et de transport pour les ETAM Non Sédentaires**

Les barèmes des indemnités de repas et de transport applicables aux ETAM Non Sédentaires des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007 :

**Repas : 10,00 Euros**

Zones	Km	Transport (€)
1	0-10	2,00
2	10-20	4,00
3	20-30	6,35
4	30-40	8,00
5	40-50	10,00

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent :

- Pour les minima annuels, pour l'année 2007,
- Pour les indemnités de repas et de transport, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2007.

## **Article III**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique :

- Pour les minima annuels à l'ensemble des ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne,
- Pour les indemnités de repas et de transport, uniquement aux ETAM Non Sédentaires des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne.

## **Article IV**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la Direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

## **Article V**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

## Accord du 12 février 2008

(Étendu par arr. 3 juill. 2008, JO 12 juill.)

### Article 1

Pour 2008 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

A : 16 800 €  
B : 17 750 €  
C : 19 635 €  
D : 20 950 €  
E : 23 000 €  
F : 25 800 €  
G : 28 300 €  
H : 29 300 €

Indemnités de repas et de transport pour les ETAM non sédentaires :

**Repas : 10,30 Euros**

Zones	Km	Transport (€)	Trajet (€)
1	0-10	2,10	1,55
2	10-20	4,20	2,95
3	20-30	6,70	4,25
4	30-40	8,40	5,60
5	40-50	10,50	6,95

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29 670 €

G : 32 545 €

H : 33 695 €

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

# **Accord du 25 janvier 2011**

(Étendu par arr. 16 juin 2011, JO 10 nov.)

## **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 561 €

B : 18 322 €

C : 20 267 €

D : 21 626 €

E : 23 741 €

F : 26 631 €

G : 29 247 €

H : 30 247 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 626 €

G : 33 634 €

H : 34 781 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### **Article 4**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 12 juillet 2011**

(Étendu par arr. 19 déc. 2011, JO 21 déc.)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 590 €

B : 18 322 €

C : 20 267 €

D : 21 626 €

E : 23 741 €

F : 26 631 €

G : 29 247 €

H : 30 247 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 626 €

G : 33 634 €

H : 34 781 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### **Article 7**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132.9 du Code du Travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

## **Accord du 18 mars 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

[FRTP de Bourgogne](#).

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT.

## **Article I**

### **Indemnités ouvriers**

Suite à la réunion paritaire du 18 mars 2004 et en application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale du 15 décembre 1992, les barèmes des indemnités applicables aux ouvriers des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 :

Repas : 9,20 Euros

<b>Zones</b>	<b>Km</b>	<b>Transport (Euros)</b>	<b>Trajet (Euros)</b>
1	0-10	1,56	1,35
2	10-20	3,27	2,52
3	20-30	5,45	3,68
4	30-40	6,91	4,86
5	40-50	8,62	6,04

## **Article II**

### **Indemnités ETAM non sédentaires**

Suite à la réunion paritaire du 18 mars 2004 et en application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale du 21 juillet 1965, les barèmes des indemnités applicables aux ETAM non sédentaires des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 :

Repas : 9,20 Euros

Zones	Km	Transport (Euros)
1	0-10	1,56
2	10-20	3,27
3	20-30	5,45
4	30-40	6,91
5	40-50	8,62

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2004.

## **Article III**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Bourgogne

## **Article IV**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Dijon par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

## **Article V**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

**Accord du 3 mars 2005**

(Voir l'accord «Salaires» du 3 mars 2005 .)  
**Accord du 1<sup>er</sup> mars 2006**

(Voir l'accord «Salaires» du 1er mars 2006)

**Accord du 12 février 2008**  
(Voir l'accord «Salaires» du 12 février 2008)

**Accord du 5 février 2009**  
(Se reporter à l'accord reproduit dans la convention collective Travaux publics -  
Ouvriers)

**Accord du 25 janvier 2011**  
(Se reporter à l'accord reproduit dans la convention collective Travaux publics -  
Ouvriers)  
**Bretagne**  
**Salaires**

**Accord du 30 novembre 2004**  
(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des Travaux publics Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE-CGC - BTP ;  
CFDT ;  
CFTC.

**Article 1**

La rémunération annuelle minimale des ETAM dans les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, est, comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1985, fixée pour l'année 2005 comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel
---------	------------------------

	<b>Année 2005</b>
	<b>Base 35 heures</b>
A	15 270
B	16 330
C	17 500
D	19 350
E	21 200
F	23 550
G	26 500
H	27 850

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **Article 2**

Le présent accord sera déposé auprès des Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des 4 départements de la Région Bretagne.

## **Accord du 17 décembre 2007**

(Étendu par arr. 11 juill. 2008, JO 22 juill.)

## Article 1

La rémunération annuelle minimale des ETAM dans les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, est, comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965, fixée pour l'année 2008 comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel brut Année 2008 Base 35 heures
A	16 700 €
B	17 840 €
C	19 110 €
D	21 130 €
E	23 150 €
F	25 700 €
G	28 900 €
H	30 400 €

## Article 2

### Dépôt :

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-

10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes.

**Extension :**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

## **Accord du 8 décembre 2008**

(Étendu par arr. 7 mai 2009, JO 14 mai)

### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17 200 €
B	18 400 €
C	19 700 €
D	21 800 €
E	23 890 €
F	26 520 €
G	29 850 €
H	31 400 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 498 €

G : 34 328 €

H : 36 110 €

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accord collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et suivants du Code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

# **Accord du 14 décembre 2010**

(Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 20 avr.)

## **Article 1**

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17 563 €
B	18 788 €
C	20 116 €
D	22 260 €
E	24 393 €
F	27 079 €
G	30 479 €
H	32 062 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 141 €

G : 35 051 €

H : 36 871 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la Convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

## **Centre Salaires**

## **Accord du 9 décembre 2004**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics du Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CFTC.

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des Etam de Travaux Public du 21 juillet 1965, il a été convenu ce qui suit :

### **Article I**

Pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les appointements minima annuels applicables pour l'année 2005 sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 05 :

U = Euros

Niveau	Minima annuels applicables pour 2005
--------	--------------------------------------

	<b>base 35 heures</b>
A	15 129
B	16 494
C	17 860
D	19 331
E	21 747
F	24 164
G	26 475
H	27 526

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

### **Article II**

Le texte de cet accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Loiret et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans, conformément aux dispositions du Code du travail.

## **Accord du 6 décembre 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics du Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CFE CGC ;  
CFTC.

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965, il a été convenu ce qui suit :

### Article I

Pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les appointements minima annuels applicables pour l'année 2007 sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 :

U = Euros

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2007 base 35 heures
A	15 957
B	17 396
C	18 837
D	20 389
E	22 937
F	25 487
G	27 924
H	29 032

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

## Article II

Le texte de cet accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Loiret et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans, conformément aux dispositions du Code du travail.

# Accord du 5 décembre 2007

(Étendu par arr. 24 avr. 2008, JO, 29 avr.)

## Article I

Pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les appointements minima annuels applicables pour l'année 2008 sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 08 :

U = Euros

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2008 base 35 heures
A	16 436
B	17 918
C	19 402
D	21 001
E	23 625
F	26 252
G	28 762

H	29 903
---	--------

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

### **Article II**

Les valeurs convenues à l'article I sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables pour 2008 base 35 heures pour les ETAM en forfait jours</b>
F	30 190
G	33 076
H	34 388

### **Article III**

Le texte de cet accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs 39/43 Quai André Citroën - 75902 Paris Cédex 15, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

### **Article IV**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

**Accord du 2 décembre 2008**

(Étendu par arr. 10 avr. 2009, JO 18 avr.)

### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables pour 2009 base 35 heures</b>
A	16 847
B	18 366
C	19 887
D	21 526
E	24 216
F	26 908
G	29 481
H	30 651

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2009 base 35 heures pour les ETAM en forfait jours
F	30 944
G	33 903
H	35 249

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 11 décembre 2009**

(Étendu par arr. 3 mai 2010, JO 11 mai)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables pour 2010 base 35 heures</b>
A	17 183
B	18 550
C	20 086
D	21 741
E	24 458
F	27 177
G	29 776
H	30 958

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2010 base 35 heures pour les ETAM en forfait jours
F	31 254
G	34 242
H	35 602

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 PARIS Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 8 décembre 2010**

(Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 1<sup>er</sup> juin)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2011 base 35 heures
A	17 458
B	18 847
C	20 407
D	22 089
E	24 849
F	27 612
G	30 252
H	31 453

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables pour 2011 base 35 heures pour les ETAM en forfait jours</b>
F	31 754
G	34 790
H	36 171

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la convention collective « Travaux publics : ouvriers »)

## **Champagne-Ardenne Salaires**

## **Accord du 14 janvier 2003**

(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de la région Champagne-Ardenne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965,

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1****1 - Entreprises à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année**

Les salaires minima annuels des ETAM des entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, sont fixés comme suit :

Niveaux	Salaires minima annuels en euros
	base 35 heures
A	14 400,00
B	15 000,00
C	16 600,00
D	18 400,00
E	20 000,00
F	22 500,00

F	22 500,00
G	25 200,00
H	27 000,00

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## **2 - Entreprises à plus de 35 heures**

Pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures, les minima annuels correspondent à 93 % du barème ci-dessus.

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principales et majorations).

### **Article 2**

#### **Date d'Application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2003 à compter du 1<sup>er</sup> avril.

### **Article 3**

#### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord, rédigé en quinze exemplaires, sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Marne et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **Avenant du 12 décembre 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO.

il a été convenu ce qui suit, en application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention nationale des ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 :

### **Article 1er**

La rémunération annuelle minimale des ETAM dans les entreprises de travaux publics pour l'année 2006 est fixée comme suit :

(En euros.)

<b>Niveau</b>	<b>Salaire minimal annuel (base 35 heures)</b>
A	15 600
B	16 200
C	17 850
D	19 780
E	21 470
F	24 140
G	27 000
H	28 950

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Le barème, établi sur la base des 35 heures, n'inclut pas les heures supplémentaires (principales et majorations) et s'applique à toutes les entreprises de travaux publics.

### **Article 2**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2006 à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

### **Article 3**

#### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des 4 départements de la région Champagne-Ardenne ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **Accord du 19 décembre 2007**

(Étendu par arr. 18 avr. 2008, JO 30 avr.)

### **Article 1**

Pour 2008, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuels en euros base 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2008</b>
A	16 780 €
B	17 380 €
C	19 080 €
D	21 080 €
E	22 820 €
F	25 650 €
G	28 580 €

G	28 580 €
H	30 650 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

<b>Niveaux</b>	<b>Majoration pour ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours</b>
F	29 500 €
G	32 870 €
H	35 250 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

# **Accord du 11 décembre 2008**

(Étendu par arr. 21 avr. 2009, JO 29 avr.)

## **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 280 €  
B : 17 880 €  
C : 19 580 €  
D : 21 580 €  
E : 23 320 €  
F : 26 250 €  
G : 29 230 €  
H : 31 350 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 190 €  
G : 33 615 €  
H : 36 055 €

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 15 décembre 2009**

(Étendu par arr. 15 avr. 2010, JO 24 avr.)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17 460 €
B	18 060 €
C	19 780 €
D	21 800 €
E	23 560 €
F	26 520 €
G	29 530 €
H	31 670 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	30 500 €
G	33 960 €
H	36 420 €

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

# **Accord du 14 décembre 2010**

(Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2011)

## **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention nationale des Etam des Travaux

Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des Etam des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 740 €  
B : 18 350 €  
C : 20 100 €  
D : 22 150 €  
E : 23 940 €  
F : 26 945 €  
G : 30 000 €  
H : 32 180 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les Etam bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 987 €  
G : 34 500 €  
H : 37 007 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la Convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

## **Corse**

## Accord du 21 février 2003

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale du BTP Corse du sud ;  
Fédération départementale du BTP de Haute Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
FO ;  
CFTC ;  
CFE - CGC ;  
Syndicat des travailleurs corses.

Niv	A	B	C	D	E	F	G	H
Minimum annuel en €	14500	15600	16500	18700	20600	22700	25600	27250

## Accord du 30 mai 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2006)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale du BTP Corse du sud ;  
Fédération départementale du BTP de Haute Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Confédération générale du Travail Force Ouvrière ;  
CFE-CGC ;  
CFDT.

### minima annuels applicables pour l'année 2006 - Base 35 heures

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Minimum annuel en	15 600	16 526	17 400	18 822	21 826	24 062	27 426	28 885

Minimum annuel en €	15.600	16.536	17.490	19.822	21.836	24.062	27.136	28.885
---------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

## Accord du 1<sup>er</sup> avril 2008

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2008)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération BTP de Corse du Sud ;

Fédération BTP de Haute Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC.

### ETAM minima annuels applicables pour l'année 2008 - Base 35 heures

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Minimum annuel en €	16146	17114,76	18567,90	20515,77	22600,26	24904,17	28085,76	29895,97

## Franche-Comté Salaires

### Accord du 16 décembre 2004

(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

### **Article 1**

La rémunération annuelle minimale des ETAM dans les entreprises de Travaux Publics de la Région Franche-Comté est, comme indiqué à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965, fixée pour l'année 2005 comme suit :

#### **1 - Entreprises à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année**

Le barème annuel des minima dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, est

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minima annuel année 2005</b>
	<b>Base 35 heures</b>
	<b>Euros</b>
<b>A</b>	15 300
<b>B</b>	15 886
<b>C</b>	17 357
<b>D</b>	19 270
<b>E</b>	20 910
<b>F</b>	23 350

G	25 857
H	26 613

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **2 - Entreprises à plus de 35 heures**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, la rémunération annuelle minimale des ETAM dans les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures, s'applique sans abattement, comme indiqué à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les parties signataires recommandent l'affichage du présent accord dans les entreprises.

### **Article 3**

Le présent accord est ouvert à adhésion pour les syndicats représentatifs.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Doubs et remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Besançon, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Accord du 7 décembre 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des Travaux publics Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
FO ;  
BATI MAT TP CFTC ;  
CFE-CGC BTP.

## Article 1

La rémunération annuelle minimale des ETAM dans les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, est, comme indiquée à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965, fixée pour l'année 2007 comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel Année 2007 Base 35 heures
A	16 200
B	16 674
C	18 400
D	20 420
E	22 183
F	24 840
G	27 432
H	28 096

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

## Article 2

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, un en version papier et un en version électronique à la Direction des Relations du travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à la Loi du 4 mai 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2006.

### **Article 3**

Les accords régionaux et/ou les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs aux minima de salaires ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

## **Accord du 12 décembre 2007**

(Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars)

### **Article 1**

Pour 2008 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire minimum annuel Année 2008 Base 35 heures</b>
A	16 670
B	17 200
C	19 000
D	21 100
E	22 900
F	25 540
G	28 240

G	28 340
H	28 950

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29 371 €

G : 32 591 €

H : 33 293 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Besançon.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Les accords régionaux et/ou les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs aux minima de salaires ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 17 décembre 2008**

(Étendu par arr. 26 mai 2009, JO 30 mai)

### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 170 €  
B : 17 715 €  
C : 19 600 €  
D : 21 730 €  
E : 23 590 €  
F : 26 310 €  
G : 29 200 €  
H : 29 650 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 257 €  
G : 33 580 €  
H : 34 098 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2, du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Besançon.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 11 janvier 2011**

(Étendu par arr. 30 mai 2011, JO 7 juin)

## **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 689 €  
B : 18 250 €  
C : 20 192 €  
D : 22 386 €  
E : 24 303 €  
F : 27 104 €  
G : 30 082 €  
H : 30 546 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 170 €  
G : 34 594 €  
H : 35 128 €

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Besançon.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

# Ile-de-France Salaires

## Accord du 9 octobre 2002

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics, pour la section TP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT.

### Article 1

Le présent accord a pour objet de fixer les appointements minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale précitée, employé dans les entreprises adhérant :

- aux organisations syndicales patronales affiliées à la Fédération Régionale des Travaux Publics Île de France (PARIS, SEINE et MARNE, YVELINES, ESSONNE, HAUTS de SEINE, SEINE-SAINT-DENIS, VAL de MARNE et VAL d'OISE)
- et à la Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics pour la section TP et pour les mêmes départements.

### Article 2

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2003 dans les entreprises de Travaux Publics dont l'horaire de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les appointements minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

Pour l'année 2003, ils sont fixés à :

Grille de classification	Salaires minima annuels en Euros
Employés	
A	14 800

B	16 200
C	17 500
D	19 100
Techniciens agents de maîtrises	
E	22 900
F	24 500
G	26 000
H	26 500
Pour tous les départements d'Ile de France	

### **Article 3**

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2003, dans les entreprises de Travaux Publics dont l'horaire de travail est supérieur à 35 heures, les appointements minima sont annuels et s'établissent à 93 % des valeurs du barème visé à l'article 2 ci-dessus.

### **Article 4**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2003.

### **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS, conformément aux dispositions du Code du Travail.

# Accord du 27 novembre 2003

( Non étendu )

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics Ile de France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics, pour la section travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC-BTP ;

CFTC ;

CFDT.

Entre les organisations signataires ci-après, en application de l'avenant n° 18 du 24 Juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM Travaux Publics du 21 Juillet 1965.

## Article 1

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale précitée, employé dans les entreprises adhérant :

- aux organisations syndicales patronales affiliées à la Fédération Régionale des Travaux Publics, Ile de France (Paris, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne et Val d'Oise)
- et à la Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics pour la section Travaux Publics et pour les mêmes départements.

## Article 2

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2004, dans les entreprises de Travaux Publics dont l'horaire de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

**Pour l'année 2004 et pour l'ensemble des départements, ils sont fixés à**

Grille de classification	Salaires minima annuels en Euros
Employés	
A	15 100

B	16 500
C	17 830
D	19 500
Techniciens agents de Maîtrise	
E	23 200
F	25 000
G	26 450
H	27 000

### **Article 3**

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2004, dans les entreprises de Travaux Publics dont l'horaire de travail est supérieur à 35 heures, les salaires minima sont annuels et s'établissent à 96 % des valeurs du barème visé à l'article 2 ci-dessus.

### **Article 4**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2004.

### **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité.

# Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2004

(Non étendu, applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics, pour la section TP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

## Article 1

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale précitée, employé dans les entreprises adhérant :

- aux organisations syndicales patronales affiliées à la Fédération Régionale des Travaux Publics, Région Ile de France (Paris, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Hauts De Seine, Seine-Saint-Denis, Val De Marne, Val D'oise).
- et à la Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics pour la section Travaux Publics et pour les mêmes départements.

## Article 2

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2005, dans toutes les entreprises de Travaux Publics, quelle que soit la durée du temps de travail pratiquée, les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

Pour l'année 2005 et pour l'ensemble des départements, ils sont fixés à :

Grille de classification	Salaire minima annuels en Euros
Employés	
A	15 470
B	16 930
C	18 260

D	20 070
Techniciens Agents De Maîtrise	
E	23 540
F	25 390
G	27 040
H	27 630

### **Article 3**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2005.

### **Article 4**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

## **Avenant du 21 octobre 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FRTP Île-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP ;

FO BTP ;

CFTC ;

CFDT.

## Article 1

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale précitée, employé dans les entreprises adhérant :

- aux organisations syndicales patronales affiliée à la Fédération Régionale des Travaux Publics, Région Île de France (Paris, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne, Val d'Oise).
- et à la Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics pour la section Travaux Publics et pour les mêmes départements.

## Article 2

Dans toutes les entreprises de Travaux Publics, quelle que soit la durée du temps de travail pratiquée, les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

Pour l'année 2006 et pour l'ensemble des départements, ils sont fixés à :

Grille de classification	Salaire minima annuels en Euros
Employés	
A	15 900,00 €
B	17 400,00 €
C	18 800,00 €
D	20 700,00 €
Techniciens Agents de Maîtrise	
E	23 800,00 €

F	26 100,00 €
G	27 800,00 €
H	28 450,00 €

### **Article 3**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2006.

### **Article 4**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

## **Accord du 13 novembre 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FRTP Île-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC BTP ;

CFDT.

### **Article 1**

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale précitée, employé dans les entreprises adhérant :

- aux organisations syndicales patronales affiliées à la Fédération Régionale des Travaux Publics, Région Ile de France (Paris, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne, Val d'Oise).
- et à la Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics pour la section Travaux Publics et pour les mêmes départements.

## Article 2

Dans toutes les entreprises de Travaux Publics, quelle que soit la durée du temps de travail pratiquée, les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

Pour l'année 2007 et pour l'ensemble des départements, ils sont fixés à :

Grille de classification	Salaire minima annuels en Euros
<b>Employés</b>	
A	16 350,00 €
B	17 900,00 €
C	19 310,00 €
D	21 270,00 €
<b>Techniciens Agents de Maîtrise</b>	
E	24 300,00 €
F	26 850,00 €
G	28 600,00 €
H	29 300,00 €

## Article 3

Les valeurs prévues à l'article 2 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait jours sur l'année, soit :

<b>Grille de classification</b>	<b>Salaire minima annuels en Euros</b>
<b>Techniciens Agents de Maîtrise</b>	
F	30 878,00 €
G	32 890,00 €
H	33 695,00 €

Les dispositions du présent article seront applicables à partir de l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

#### **Article 4**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2007.

#### **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

## **Accord du 9 novembre 2007**

(Étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.)

#### **Article 1**

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale précitée, employé dans les entreprises adhérant :

- Aux organisations syndicales patronales affiliées à la Fédération Régionale des Travaux Publics, Région Île de France (Paris, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne, Val d'Oise).
- Et à la Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des Travaux Publics pour la section Travaux Publics et pour les mêmes départements.

## **Article 2**

Dans toutes les entreprises de Travaux Publics, quelle que soit la durée du temps de travail pratiquée, les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

Pour l'année 2008 et pour l'ensemble des départements, ils sont fixés à :

<b>Grille de classification</b>	<b>Salaire minima annuels en euros</b>
<b>Employés</b>	
A	17.000 €
B	18.450 €
C	19.900 €
D	21.900 €
<b>Techniciens agents de maîtrise</b>	
E	24.800 €
F	27.500 €
G	29.350 €

H	30.100 €
---	----------

### **Article 3**

Les valeurs prévues à l'article 2 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait jours sur l'année, soit :

<b>Grille de classification</b>	<b>Salaire minima annuels en euros</b>
<b>Techniciens agents de maîtrise</b>	
F	31.625 €
G	33.752,50 €
H	34.615 €

Les dispositions du présent article seront applicables à partir de l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

### **Article 4**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2008.

### **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

# Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2008

(Étendu par arr. 31 mars 2009, JO 10 avr.)

## Article 1

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17.590 €
B	19.090 €
C	20.550 €
D	22.600 €
E	25.420 €
F	28.250 €
G	30.150 €
H	30.920 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	32.487,50 €
G	34.672,50 €
H	35.558,00 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 4 décembre 2009**

(Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17.770 euros
---	--------------

A	17.770 euros
B	19.285 euros
C	20.760 euros
D	22.830 euros
E	25.675 euros
F	28.535 euros
G	30.455 euros
H	31.230 euros

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

32.815 euros
35.023 euros
35.915 euros

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 6 Décembre 2010**

(Étendu par arr. 28 févr. 2011, JO 8 mars)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	18.160 €
B	19.700 €
C	21.175 €

D	23.280 €
E	26.050 €
F	29.000 €
G	30.950 €
H	31.725 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	33.350 €
G	35.593 €
H	36.484 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter à la convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

## **Languedoc-Roussillon**

### **Salaires**

## **Accord du 9 décembre 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics du Languedoc-Roussillon.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les barèmes minimaux annuels des ETAM s'établissent comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>
A	15 091
B	16 224

B	16 224
C	17 846
D	18 928
E	21 632
F	23 795
G	25 958
H	27 581

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au montant du SMIC en vigueur.

## **Article 2**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault.

# **Accord du 9 janvier 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE CGC ;  
CGT FO.

## **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les barèmes annuels minimaux base 35<sup>H</sup> des ETAM s'établissent comme suit :

Niveaux	Minima annuels
A	15 300
B	16 751
C	18 426
D	19 543
E	22 335
F	24 568
G	26 802
H	28 477

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au montant du SMIC en vigueur.

### **Article 2**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault.

**Accord du 9 janvier 2007**

(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FRTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO.

**Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les barèmes annuels minimaux base 35<sup>H</sup> des ETAM s'établissent comme suit :

Niveaux	Minima annuels
A	15 713
B	17 203
C	18 924
D	20 129
E	22 938
F	25 231
G	27 606
H	29 246

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au montant du SMIC en vigueur.

## **Accord du 16 janvier 2008**

(Étendu par arr. 24 juill. 2008, JO 1<sup>er</sup> août)

### **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les valeurs des minima annuels, base 35 heures, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 s'établissent comme suit :

A : 16.500,00 €

B : 17.822,00 €

C : 19.605,00 €

D : 20.874,00 €

E : 23.763,00 €

F : 26.165,00 €

G : 28.600,00 €

H : 30.299,00 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30.090,00 €

G : 32.890,00 €

H : 34.844,00 €

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au montant du SMIC en vigueur.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès de Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

# **Accord du 10 décembre 2008**

(Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 1<sup>er</sup> avr.)

## **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 16.962,00 €  
B : 18.321,00 €  
C : 20.154,00 €  
D : 21.458,00 €  
E : 24.428,00 €  
F : 26.898,00 €  
G : 29.458,00 €  
H : 31.147,00 €

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au montant du SMIC en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30.933,00 €  
G : 33.877,00 €  
H : 35.819,00 €

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Décision unilatérale du 14 décembre 2009**

(Non étendue)

### **Article 1**

Pour 2010, les valeurs des minima annuels, sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics, sont les suivantes :

A : 17.183,00 €

B : 18.413,00 €

C : 20.255,00 €

D : 21.566,00 €

E : 24.551,00 €

F : 27.033,00 €

G : 29.606,00 €

H : 31.303,00 €

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31.088,00 €

G : 34.047,00 €

H : 35.999,00 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

## **Accord du 10 décembre 2010**

(Étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars)

#### **Article 1**

Pour 2011, les valeurs des minima annuels, sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics, sont les suivantes :

A : 17.521,00 €

B : 18.708,00 €

C : 20.579,00 €

D : 21.911,00 €

E : 24.944,00 €

F : 27.466,00 €

G : 30.080,00 €

H : 31804,00 €

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

#### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31.586,00 €

G : 34.592,00 €

H : 36.575,00 €

#### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les

femmes et les hommes.

#### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

### **Indemnités de repas et de transport**

(Se reporter aux accords reproduits dans la convention collective «Travaux publics (ouvriers)».)

## **Limousin Salaires**

## **Accord du 27 janvier 2003**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics de la région Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFE-CGC.

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ETAM de travaux publics du 21 juillet 1965, les barèmes des salaires minima des ETAM de travaux publics sont établis dans les conditions suivantes :

### **Article 1er**

#### **I - Entreprises à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour les ETAM des entreprises de travaux publics dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de 35 heures.

Pour 2003, ils sont fixés comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables</b>
----------------	-----------------------------------

	(base 35 heures)
Employés	
A	14 450
B	15 250
C	17 000
D	18 000
Techniciens, agents de maîtrise	
E	19 700
F	21 800
G	24 600
H	25 500

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **II - Entreprises à plus de 35 heures**

Pour les ETAM des entreprises de travaux publics dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures, les minima annuels correspondent à 93 % du barème ci-dessus.

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principales et majorations).

## Article 2

### Date d'application

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

## Article 3

### Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Limoges, de Guéret et de Tulle et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Limoges conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## Accord paritaire du 10 décembre 2004

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Régionale des travaux publics de la Région Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT.

FO.

## Article I

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics quel que soit leur horaire de travail, les salaires minima annuels base 35 heures sont fixés comme suit :

Niveau	Minima annuels applicables base 35 heures
Employés	
A	15 137
B	15 975
C	17 808

D	18 856
Techniciens, agents de maîtrise	
E	20 637
F	22 837
G	25 769
H	26 713

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## **Article III**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Limoges, de Guéret et de Tulle et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Limoges conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

# **Accord du 19 décembre 2005**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
FO ;  
CFE-CGC.

### Article I

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics quel que soit leur horaire de travail, les salaires minima annuels base 35 heures sont fixés comme suit :

Niveaux	Minima annuels applicables base 35 heures
EMPLOYÉS	
A	15.591
B	16.454
C	18.342
D	19.422
TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE	
E	21.256
F	23.522
G	26.542
H	27.514

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **Article III**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Limoges, de Guéret et de Tulle et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Limoges conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

# **Accord du 16 novembre 2006**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
FO ;  
CFE-CGC ;  
CFTC.

## **Article I**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour les ETAM des entreprises de Travaux Publics quel que soit leur horaire de travail, les salaires minima annuels base 35 heures sont fixés comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables base 35 heures</b>
Employés	
A	16 050

A	16.059
B	16.948
C	18.892
D	20.005
Techniciens, Agents de maîtrise	
E	21.894
F	24.228
G	27.338
H	28.339

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## **Article III**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Limoges, de Guéret et de Tulle et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Limoges conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

# Accord du 19 décembre 2007

(Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars)

## Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

Niveaux	Minima annuels applicables base 35 heures
<b>Employés</b>	
A	16.621
B	17.541
C	19.553
D	20.705
<b>Techniciens, agents de maîtrise</b>	
E	22.551
F	24.955
G	28.158
H	30.100

H	29.189
---	--------

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 28.698 €

G : 32.382 €

H : 33.567 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Limoges.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 18 décembre 2008**

(Étendu par arr. 10 avr. 2009, JO 23 avr.)

### **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

Niveaux	Minima annuels applicables base 35 heures
Employés	
A	17.120
B	18.068
C	20.140
D	21.327
Techniciens, Agents de maîtrise	
E	23.228
F	25.704
G	29.003
H	30.065

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29.559 €  
G : 33.354 €  
H : 34.575 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe, du Conseil des Prud'hommes de Limoges.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Décision unilatérale du 5 janvier 2010**

(Non étendue)

### **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables base 35 heures</b>
Employés	
A	17.240
B	18.194
C	20.281

D	21.540
Techniciens, agents de maîtrise	
E	23.460
F	25.961
G	29.293
H	30.366

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

### Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29.855 €

G : 33.688 €

H : 34.921 €

## Accord du 3 décembre 2010

(Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011)

### Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

Niveaux	Minima annuels applicables base 35 heures
Employés	
A	17.516
B	18.485
C	20.605
D	21.885
Techniciens, agents de maîtrise	
E	23.835
F	26.376
G	29.762
H	30.852

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30.333 €

G : 34.227 €

H : 35.480 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Limoges.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Indemnités de repas et de transport**

(Se reporter aux accords reproduits dans la convention collective Travaux publics - Ouvriers)

**Lorraine**

## **Accord du 20 janvier 2005**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de la Région Lorraine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;

CFDT ;

CGT-FO.

### **Article 1er**

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima annuels du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965, en application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002.

### **Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, dans toutes les entreprises de Travaux Publics, quelle que soit la durée du temps de travail pratiquée, les salaires minima sont annuels et calculés sur la base de

35 heures.

Pour l'année 2005, ils s'établissent comme suit :

Niveaux	Minima annuels base 35 heures
A	15 140 Euros
B	15 700 Euros
C	17 300 Euros
D	19 250 Euros
E	21 250 Euros
F	23 550 Euros
G	26 400 Euros
H	27 400 Euros

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Moselle, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires en demanderont l'extension.

**Accord du 13 décembre 2006**  
(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2007)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP Lorraine.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE-CGC ;  
CGT-FO.

**Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les barèmes annuels minimaux des ETAM des travaux publics, sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires, s'établissent comme suit :

Niveaux	Minima Annuels	Niveaux	Minima Annuels
A	16 050 €	E	22 500€
B	16 650 €	F	25 000 €
C	18 350 €	G	28 000 €
D	20 450 €	H	29 000 €

**Article 2**

Le texte du présent accord collectif régional sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Moselle et auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

**Accord du 23 janvier 2008**

(Étendu par arr. 3 juill. 2008, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008)

**Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les valeurs des minima annuels, base 35 heures, des ETAM des Travaux Publics s'établissent comme suit :

Niveaux	Minima annuels	Niveaux	Minima annuels
A	16 700 €	E	23 200 €
B	17 300 €	F	25 750 €
C	19 000 €	G	28 850 €
D	21 100 €	H	29 900 €

### **Article 2**

Conformément à l'article 4.2.9-4o de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2007, les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

### **Article 3**

Cet accord sera applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2008.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

## **Accord du 26 janvier 2009**

(Étendu par arr. 24 avr. 2009, JO 2 mai)

## **Article 1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, conformément à l'annexe VI de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, les valeurs des minima annuels des ETAM des Travaux Publics, base 35 heures, s'établissent comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>	<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>
A	17 200 €	E	23 780 €
B	17 750 €	F	26 400 €
C	19 500 €	G	29 570 €
D	21 630 €	H	30 650 €

## **Article 2**

Conformément à l'article 4.2.9-4o de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, les valeurs prévues à l'article 1 sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Cet accord sera applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2009.

## **Article 5**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

# Accord du 12 janvier 2010

(Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 1<sup>er</sup> juill.)

## Article 1

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

Niveaux	Minima annuels	Niveaux	Minima annuels
A	17 380 €	E	24 020 €
B	17 930 €	F	26 670 €
C	19 700 €	G	29 870 €
D	21 850 €	H	30 960 €

Aucun salaire ne peut-être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 670,50 €

G : 34 350,50 €

H : 35 604,00 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Metz.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 12 janvier 2011**

(Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 8 juin)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>	<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>
A	17 728 €	E	24 500 €
B	18 289 €	F	27 203 €
C	20 094 €	G	30 467 €

D	22 287 €	H	31 579 €
---	----------	---	----------

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 283,45 €

G : 35 037,05 €

H : 36 315,85 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Metz.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Midi-Pyrénées Salaires**

## **Accord du 17 novembre 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;

CFDT.

### **Article I**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les salaires minima annuels, base 35 heures hebdomadaires, s'établissent comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaires minima annuels en euros</b>
A	15 120
B	15 785
C	17 420
D	19 020
E	20 910
F	24 160
G	26 525
H	27 345

Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

### **Article II**

Le présent Protocole d'Accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe des Prud'Hommes de chacun des départements de Midi-Pyrénées.

## Décision unilatérale du 9 novembre 2005

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2006)

### Article I

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les salaires minima annuels, base 35 heures hebdomadaires, s'établissent comme suit,

Niveaux	Salaires minima annuels
	En euros
A	15 540
B	16 240
C	17 860
D	19 570
E	21 430
F	24 770
G	27 200
H	28 080

Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## Article II

La présente Décision Unilatérale sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe des Prud'hommes de chacun des départements de Midi-Pyrénées.

# Accord du 15 novembre 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2007)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des Travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;  
FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

## Article I

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les salaires minima annuels, base 35 heures hebdomadaires, s'établissent comme suit :

Niveaux	Salaires minima annuels en euros
A	16 000 €
B	16 760 €
C	18 395 €
D	20 160 €
E	22 115 €

F	25 500 €
G	28 000 €
H	28 900 €

Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

### **Article II**

Le présent Protocole d'Accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe des Prud'hommes de chacun des départements de Midi-Pyrénées.

## **Accord du 4 décembre 2007**

(Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars)

### **Article 1**

Suite à la réunion paritaire du 4 décembre 2007, les valeurs des minima annuels, pour 2008, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI , de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

A	16 700 €
B	17 500 €
C	18 890 €
D	20 750 €
E	22 900 €

F	26 200 €
G	28 700 €
H	29 700 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 130 €

G : 33 005 €

H : 34 155 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de chacun des départements de Midi-Pyrénées.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Décision unilatérale du 5 janvier 2009**

(Non étendu)

Après avoir constaté l'échec de la négociation paritaire du 8 décembre 2008, la Fédération Régionale des Travaux Publics de Midi-Pyrénées et la Fédération Régionale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des travaux Publics, section Travaux Publics, ont décidé ce qui suit:

## Article 1

Pour 2009 les valeurs des minima annulés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17 220 €
B	17 980 €
C	19 470 €
D	21 340 €
E	23 530 €
F	26 920 €
G	29 420 €
H	30 510 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	30 958 €
G	33 833 €
H	35 086,50 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

## **Accord du 24 novembre 2009**

(Étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr.)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17.375 euros
B	18.142 euros
C	19.645 euros

D	21.532 euros
E	23.742 euros
F	27.162 euros
G	29.685 euros
H	30.785 euros

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	31.236 euros
G	34.138 euros
H	35.403 euros

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de la Haute-Garonne.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 24 novembre 2010**

(Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17.601 €
B	18.378 €
C	19.900 €
D	21.812 €
E	24.051 €
F	27.515 €
G	30.279 €
H	31.400 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	31.642 €
G	34.820 €
H	36.110 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de la Haute-Garonne.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Pour le montant des indemnités de petits déplacements, voir la convention collective Travaux publics : ouvriers .)

## **Nord-Pas-de-Calais**

### **Salaires**

## **Accord du 14 décembre 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
[FRTP Nord-Pas-de-Calais](#).

Syndicat(s) de salarié(s) :  
[CGT-FO](#) ;  
[CFDT](#) ;

## Article 1

### Barème annuel des ETAM des Entreprises de Travaux publics de la Région Nord - Pas-de-Calais

Le barème annuel des minima ETAM des Entreprises de Travaux publics de la Région Nord - Pas-de-Calais - quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise - est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

Niveaux	Barème annuel des minima Base 35 heures (1) pour toute l'année 2005
A	15.350 €
B	16.106 €
C	17.242 €
D	19.158 €
E	20.945 €
F	23.150 €
G	26.317 €
H	27.369 €

**(1) Rappel :**

- Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC
- Le tableau ci-dessus correspond aux 35 premières heures. Il appartient donc à l'Entreprise :



d'assurer bien sûr en plus le paiement des heures supplémentaires ;

■ mais surtout, de comparer, pour respecter les appointements minima base 35 heures fixés au niveau régional, les appointements de leurs ETAM sur la base 35 heures (et non sur les appointements payés par rapport à l'horaire effectué dans l'Entreprise).

## **Article 2**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour toute l'année 2005.

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux E.T.A.M. des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région du Nord - Pas-de-Calais.

## **Article 4**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi de la Formation Professionnelle du Nord et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

# **Accord du 14 décembre 2005**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP Région Nord Pas-de-Calais.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGT FO ;  
CFE CGC.

## **Article 1**

### **Barème annuel des ETAM des Entreprises de Travaux publics de la Région Nord-Pas-de-Calais**

Le barème annuel des minima ETAM des Entreprises de Travaux publics de la Région Nord-Pas-de-Calais - quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise - est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

Niveaux	Barème annuel des minima
	Base 35 heures (1)
	Pour toute l'année 2006
A	15.800 €
B	16.590 €
C	17.800 €
D	19.710 €
E	21.580 €
F	24.000 €
G	27.040 €
H	28.100 €
(1) Rappel :	
- Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC	
- Le tableau ci-dessus correspond aux 35 premières heures. Il appartient donc à l'Entreprise :	

■ d'assurer bien sûr en plus le paiement des heures supplémentaires;

■ mais surtout, de comparer, pour respecter les appointements minima base 35 heures fixés au niveau régional, les appointements de leurs ETAM sur la base 35 heures (et non sur la base de l'horaire effectué dans l'Entreprise).

## **Article 2**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour toute l'année 2006.

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux E.T.A.M. des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région du Nord-Pas-de-Calais.

## **Article 4**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

# **Accord du 7 décembre 2007**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics région Nord-Pas-de-Calais.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FO ;

CGT-FO ;

CFDT.

## **Article 1**

Pour toute l'année 2008 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM

des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

A	16.830 €
B	17.670 €
C	18.960 €
D	20.790 €
E	22.770 €
F	25.320 €
G	28.530 €
H	29.640 €

## Article 2

Conformément à l'article 4.2.9 - 4<sup>o</sup> de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	29.120 €
G	32.810 €

H	34.090 €
---	----------

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 5 décembre 2008**

(Étendu par arr. 31 mars 2009, JO 10 avr.)

### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

- A : 17.420 €
- B : 18.290 €
- C : 19.630 €
- D : 21.500 €
- E : 23.550 €
- F : 26.180 €
- G : 29.500 €
- H : 30.650 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Conformément à l'article 4.2.9 -4° de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup>

juillet 2007, les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait jours sur l'année, soit :

F : 30.110 €

G : 33.930 €

H : 35.250 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Décision unilatérale du 9 décembre 2009**

(Non étendue)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17.472 €

B : 18.345 €

C : 19.689 €

D : 21.565 €

E : 23.621 €

F : 26.259 €

G : 29.589 €

H :30.742 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Conformément à l'article 4.2.9-4<sup>o</sup> de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait jours sur l'année, soit :

F : 30.198 €

G : 34.027 €

H : 35.353 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision unilatérale sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

## **Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2010**

(Étendu par arr. 20 févr. 2011, JO 29 mars)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17.821 €

B : 18.712 €

C : 20.181 €

D : 22.104 €

E : 24.093 €

F : 26.915 €

G : 30.181 €

H : 31.511 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

en vigueur.

## **Article 2**

Conformément à l'article 4.2.9-4<sup>o</sup> de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait jours sur l'année, soit :

F : 30.952 €

G : 34.708 €

H : 36.238 €

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

# **Accord du 2 décembre 2003**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de la région Auvergne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO.

## **Article 1**

### **Indemnité de repas des ETAM T.P. non sédentaires**

L'indemnité de repas pour les ETAM T.P. non sédentaires est fixée à 8,10 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## **Article 2**

### **Indemnité de transport des ETAM non sédentaires**

Le montant journalier de l'indemnité de transport des ETAM T.P. non sédentaires est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, de la façon suivante :

Zone 1 : 1,27 €

Zone 2 : 3,22 €

Zone 3 : 5,17 €

Zone 4 : 7,14 €

Zone 5 : 9,12 €

## **Article 3**

### **Dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de prud'hommes**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions légales.

### **Décision unilatérale du 9 décembre 2004**

À l'issue de la réunion paritaire infructueuse du 9 décembre 2004, la Fédération régionale des Travaux publics Nord - Pas-de-Calais a pris, en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention collective nationale des ETAM des Travaux publics du 21 juillet 1965, la décision unilatérale suivante :

## **Article 1**

### **Indemnité de repas des ETAM T.P. non sédentaires**

L'indemnité de repas pour les ETAM T.P. non sédentaires est fixée à 8,35 € à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2005

## **Article 2**

### **Indemnité de transport des ETAM non sédentaires**

Le montant journalier de l'indemnité de transport des ETAM T.P. non sédentaires est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2005, de la façon suivante :

Zone 1 : 1,29

Zone 2 : 3,28

Zone 3 : 5,26

Zone 4 : 7,26

Zone 5 : 9,28

### **Article 3**

#### **Dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de prud'hommes**

Le texte de la présente décision unilatérale sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions légales.

## **Accord du 25 novembre 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

F RTP Région Nord Pas-de-Calais.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC.

### **Article 1**

#### **Indemnité de repas des ETAM T.P. non sédentaires**

L'indemnité de repas pour les ETAM T.P. non sédentaires est fixée à

8,60 € à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2006

### **Article 2**

#### **Indemnité de transport des ETAM non sédentaires**

Le montant journalier de l'indemnité de transport des ETAM T.P. non sédentaires est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2006, de la façon suivante :

Zone 1	1,34 €
Zone 2	3,41 €
Zone 3	5,47 €

Zone 4	7,55 €
Zone 5	9,65 €

### **Article 3**

#### **Dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de prud'hommes**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions légales.

## **Accord du 24 novembre 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des Travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

### **Article 1**

#### **Indemnité de repas des ETAM T.P. non sédentaires**

L'indemnité de repas pour les ETAM T.P. non sédentaires est fixée à **9,10 €** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007

### **Article 2**

#### **Indemnité de transport des ETAM non sédentaires**

Le montant journalier de l'indemnité de transport des ETAM T.P. non sédentaires est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, de la façon suivante :

Zone 1 : 1,39 €

Zone 2 : 3,53 €

Zone 3 : 5,66 €

Zone 4 : 7,81 €

Zone 5 : 10,00 €

### **Article 3**

#### **Dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil de Prud'hommes**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions légales.

## **Accord du 7 décembre 2007**

(Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars)

### **Article 1**

#### **Indemnité de repas**

L'indemnité de repas est fixée à 9,50 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008

### **Article 2**

#### **Indemnité de transport**

Le montant journalier de l'indemnité de transport est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2008, de la façon suivante :

Zone 1 : 1,50 €

Zone 2 : 3,81 €

Zone 3 : 6,11 €

Zone 4 : 8,20 €

Zone 5 : 10,50 €

### **Article 3**

#### **Dépôt**

En vue de sa demande d'extension, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

## **Accord du 5 décembre 2008**

(Étendu par arr. 31 mars 2009, JO 10 avr.)

### **Article 1**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Employés, techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007 après extension par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les montants des indemnités de petits déplacements des ETAM de Travaux publics de la région Nord - Pas-de-Calais applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, sont fixés comme suit :

## **Article 2**

### **Indemnité de repas**

L'indemnité de repas est fixée à 10,00 € à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2009.

## **Article 3**

### **Indemnité de transport**

Le montant journalier de l'indemnité de transport est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2009, de la façon suivante :

- Zone 1 : 1,80 €
- Zone 2 : 4,20 €
- Zone 3 : 6,32 €
- Zone 4 : 8,48 €
- Zone 5 : 10,86 €

## **Article 4**

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

## **Article 5**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

## **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

## **Article 7**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

# **Décision unilatérale du 9 décembre 2009**

(Non étendue)

Après avoir constaté l'échec de la négociation paritaire du 9 décembre 2009, la Fédération régionale des Travaux publics Nord - Pas-de-Calais a décidé ce qui suit :

## **Article 1**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Employés, techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007 après extension par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les montants des

indemnités de petits déplacements des ETAM des Travaux publics de la région Nord - Pas-de-Calais applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, sont fixés comme suit :

## **Article 2**

### **Indemnité de repas**

L'indemnité de repas est fixée à 10,05 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010

## **Article 3**

### **Indemnité de transport**

Le montant journalier de l'indemnité de transport est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2010, de la façon suivante :

Zone 1... 1,81 €

Zone 2... 4,21 €

Zone 3... 6,34 €

Zone 4... 8,51 €

Zone 5... 10,89 €

## **Article 4**

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et /ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

## **Article 5**

La présente décision unilatérale sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

# **Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2010**

(Étendu par arr. 20 févr. 2011, JO 29 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011)

## **Article 1**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Employés, techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007 après extension par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les montants des indemnités de petits déplacements des ETAM de Travaux publics de la région Nord - Pas-de-Calais applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sont fixés comme suit :

## **Article 2**

### **Indemnité de repas**

L'indemnité de repas est fixée à 10,30 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

### **Article 3**

#### **Indemnité de transport**

Le montant journalier de l'indemnité de transport est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2011, de la façon suivante :

- Zone 1 : 1,90 €
- Zone 2 : 4,42 €
- Zone 3 : 6,47 €
- Zone 4 : 8,68 €
- Zone 5 : 11,11 €

### **Article 4**

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et /ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

### **Article 5**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 7**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Normandie**

### **Accord du 3 décembre 2003**

(Non étendu)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics de Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFTC ;  
CFE-CGC .  
CFDT.

## Article 1

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2004 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de l'Avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965.

**Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2004 sont fixés comme suit :**

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2004 base 35 heures
A	14 935,00
B	15 888,00
C	16 913,00
D	19 270,00
E	20 808,00
F	23 063,00
G	25 625,00
H	27 163,00

**Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures, les minima annuels s'établissent à 96 % des barèmes ci-dessus et sont donc fixés comme suit :**

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2004 base 35 heures
A	14 337,60
B	15 252,48
C	16 236,48
D	18 499,20
E	19 975,68
F	22 140,48
G	24 600,00
H	26 076,48

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC ou à la GMR applicable par l'entreprise.

## **Article 2**

Le texte du présent Accord sera déposé auprès des Directions Régionales du Travail et de l'Emploi de Haute et Basse-Normandie et des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

### **Décision unilatérale du 25 novembre 2004**

#### **Applicable pour l'année 2005**

Par décision unilatérale, les barèmes des minima salariaux applicables aux Ouvriers et aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2005 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre des Avenants de juillet 2002 à la CCN des ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et à la CCN des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1985 :

		<b>Minima annuels applicables</b>
	<b>Niveaux</b>	<b>pour 2005 base 35 heures</b>
E	A	15 264
	B	16 174
T	C	17 217
	D	19 617
A	E	21 183
	F	23 478
M	G	26 086
	H	27 652

Ces minima ouvriers et ETAM sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Rappel : aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

## **Accord du 6 décembre 2005**

(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics de Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

**Article 1**

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2006 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de l'Avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2006 sont fixés comme suit :

ETAM	
Niveaux	Minima annuels applicables pour 2006 base 35 heures
A	15 646
B	16 578
C	17 716
D	20 107
E	21 713
F	24 065
G	26 556

H	28 150
---	--------

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

## Article 2

Le texte du présent Accord sera déposé auprès des Directions Régionales du Travail et de l'Emploi de Haute et Basse-Normandie et des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

# Accord du 21 décembre 2006

(Non étendu)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics de Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Basse- Normandie ;

CFDT Haute-Normandie.

## Article 1

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2007 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de l'Avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2007 sont fixés comme suit :

ETAM	
Niveaux	Minima annuels applicables pour 2007 base 35 heures
A	15 990

B	16 943
C	18 159
D	20 610
E	22 256
F	24 691
G	27 246
H	28 882

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

### **Article 2**

Le texte du présent Accord sera déposé auprès des Directions Régionales du Travail et de l'Emploi de Haute et Basse-Normandie et des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

## **Accord du 6 décembre 2007**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FRTPN.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFE-CGC ;  
US CFDT BN ;  
US CFDT HN ;  
CFTC BN ;

CFTC HN ;  
FO BN ;  
FO HN.

### **Article 1**

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2008 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de l'Avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2008 sont fixés comme suit :

<b>ETAM</b>	
<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables pour 2008 base 35 heures</b>
A	16 390
B	17 367
C	18 613
D	21 228
E	22 924
F	25 358
G	27 982
H	29 662

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

## Article 2

Le texte du présent Accord sera déposé auprès des Directions Régionales du Travail et de l'Emploi de Haute et Basse-Normandie et des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

## Décision unilatérale du 21 décembre 2009

(Non étendue)

Par décision unilatérale, les barèmes des minima salariaux applicables aux Ouvriers et aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2010 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre des Avenants de juillet 2002 à la CCN des ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et à la CCN des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965 :

Ouvriers		
Niveau/Position	Coeff.	Minima annuels applicables pour 2010 base 35 heures
I1	100	16.915
I2	110	17.467
II1	125	18.488
II2	140	20.367
III1	150	21.822
III2	165	23.770
IV	180	25.931

ETAM	
Niveaux	Minima annuels applicables pour 2010 base 35 heures

A	16.915
B	17.891
C	19.175
D	21.870
E	23.616
F	26.124
G	28.827
H	30.558

Ces minima ouvriers et ETAM sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Rappel : aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

## **Décision unilatérale du 21 décembre 2010**

Par décision unilatérale, les barèmes des minima salariaux applicables aux Ouvriers et aux ETAM des Travaux Publics en Normandie pour l'année 2011 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre des Avenants de juillet 2002 à la CCN des ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et à la CCN des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965 :

**Etam**

Niveaux	Minima annuels applicables pour 2011 base 35 heures
A	17.253
B	18.124
C	19.424
D	22.154
E	23.923
F	26.464
G	29.202
H	30.955

Ces minima ouvriers et Etam sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Rappel : aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

## Pays de la Loire Salaires

### Accord du 19 janvier 2005

(Non étendu)

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

F RTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT.

### Article 1

Suite à la réunion paritaire du 11 janvier 2005 et en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale du 21 juillet 1965, les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM des Travaux Publics sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et pour l'année 2005 :

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Mini annuel	15 250	15 980	17 230	19 180	20 850	23 000	26 100	28 100
en €								

- Ce barème est établi pour les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

- Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

### Article 2

Cet accord sera déposé auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements des Pays de la Loire

## Accord du 16 décembre 2005

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CFE CGC BTP.

### Article 1

Suite à la réunion paritaire du 09 décembre 2005 et en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale du 21 juillet 1965, les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM des Travaux Publics sont fixés comme suit pour l'année 2006 :

Niv	A	B	C	D	E	F	G	H
Mini annuel en €	15 650	16 400	17 680	19 680	21 395	23 600	26 780	28 830

- Ce barème est établi pour les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

- Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## Article 2

Cet accord sera déposé auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements des Pays de la Loire

# Accord du 14 décembre 2006

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;  
CFDT ;  
FO ;  
CFE-CGC BTP.

## Article 1

Suite à la réunion paritaire du 06 décembre 2006 et en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale du 21 juillet 1965, les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM des Travaux Publics sont fixés comme suit pour l'année 2007 :

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Mini annuel en €	16 120	16 890	18 210	20 270	22 040	24 300	27 600	29 700

- Ce barème est établi pour les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

- Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## Article 2

Cet accord sera déposé auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements des Pays de la Loire

# Accord du 18 décembre 2007

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
FO.

## Article 1

Suite à la réunion paritaire du 12 décembre 2007 et en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale du 21 juillet 1965, les barèmes des minima annuels applicables aux ETAM des Travaux Publics sont fixés comme suit pour l'année 2008 :

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Mini annuel en €	16 605	17 400	18 850	20 880	22 810	25 150	28 430	30 590

- Ce barème est établi pour les entreprises de Travaux Publics, dont l'horaire collectif de travail

est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

- Il est rappelé qu'aucun salaire effectif ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## **Article 2**

Cet accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la Direction des Relations du Travail, dépôt des accords collectifs, 39/43 quai André Citroën 75 902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

# **Décision unilatérale du 24 décembre 2008**

(Non étendue)

Après avoir constaté l'échec de la négociation paritaire du 10 décembre 2008 la Fédération Régionale des Travaux Publics des Pays de la Loire a décidé ce qui suit :

## **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveau</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
Mini annuel en €	17 020	17 835	19 321	21 402	23 380	25 779	29 141	31 355

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

# Décision unilatérale du 17 décembre 2009

(Non étendue)

## Article 1

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Mini annuel en €	17 183	17 924	19 418	21 509	23 497	25 908	29 287	31 512

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 3

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

# Accord du 22 décembre 2010

(Étendu par arr. 16 juin 2011, JO 2 juill.)

## Article 1

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

<b>Niveau</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
Mini annuel en €	17 475	18 229	19 748	21 875	23 896	26 348	29 785	32 048

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 300 €

G : 34 253 €

H : 36 855 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Pour le montant des indemnités de petits déplacements, voir la convention collective «Travaux publics : ouvriers»)

**Picardie**  
**Salaires**

# Accord du 21 décembre 2004

(Non étendu)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP Picardie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
FO.

## Article 1er

### Objet

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de travaux publics est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

(En euros.)

Niveau	Minima annuel applicable base 35 heures
A	15 280
B	16 220
C	17 450
D	19 260
E	21 360
F	24 070
G	26 200
H	27 520

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **Article 2**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2005.

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de travaux publics dans la région de Picardie. Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

## **Article 4**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Article 5**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

# **Accord du 19 décembre 2005**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CFTC ;  
FO ;  
CFE-CGC BTP.

## **Article 1er**

### **Objet**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de travaux publics est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit.

(En euros.)

<b>Niveau</b>	<b>Minimum annuel applicable</b>
	<b>(base 35 heures)</b>
A	15 600
B	16 600
C	17 900
D	19 800
E	21 900
F	24 600
G	26 830
H	28 150

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **Article 2**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2006.

## **Article 3**

## **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de travaux publics dans la région de Picardie.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

## **Article 4**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Article 5**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

# **Accord du 20 décembre 2006**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FRTP Picardie.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

## **Article I**

### **Objet**

Le barème annuel des minima des ETAM des entreprises de Travaux Publics est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels applicables base 35 heures</b>
A	16 100 euros
B	17 125 euros

B	17 125 euros
C	18 465 euros
D	20 425 euros
E	22 590 euros
F	25 375 euros
G	27 700 euros
H	29 040 euros

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2007.

## **Article III**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Picardie. Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

## **Article IV**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

## **Article V**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

# Accord du 17 décembre 2007

(Étendu par arr. 22 août 2008, JO 29 août)

## Article 1

### Objet

Pour 2008 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

Niveaux	Minima annuels applicables base 35 heures
A	16 625 euros
B	17 640 euros
C	19 060 euros
D	21 040 euros
E	23 290 euros
F	26 160 euros
G	28 580 euros
H	29 910 euros

Rappel : Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Les valeurs prévues à l'article I ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 085 €

G : 32 870 €

H : 34 400 €

## **Article II**

### **Date d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2008.

## **Article III**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux ETAM des entreprises ayant une activité de Travaux Publics dans la Région de Picardie. Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

## **Article IV**

### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès des Greffes des Conseils des Prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

## **Article V**

### **Extension de l'accord**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des relations Sociales de la Solidarité.

# **Accord du 10 février 2009**

(Etendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai)

## **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17 091 €
---	----------

B	18 134 €
C	19 594 €
D	21 629 €
E	23 942 €
F	26 892 €
G	29 380 €
H	30 747 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	30 926 €
G	33 787 €
H	35 359 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 16 décembre 2009**

(Étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 23 avr.)

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

- A : 17 262 euros
- B : 18 316 euros
- C : 19 790 euros
- D : 21 846 euros
- E : 24 182 euros
- F : 27 161 euros
- G : 29 674 euros
- H : 31 055 euros

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- F : 31 235 euros
- G : 34 125 euros

H : 35 713 euros

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 13 décembre 2010**

(Étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 642 €

B : 18 719 €

C : 20 225 €

D : 22 327 €

E : 24 714 €

F : 27 759 €

G : 30 327 €

H : 31 738 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 923 €

G : 34 876 €

H : 36 499 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Pour le montant de ces indemnités, voir la convention «Travaux publics :  
ouvriers»)

## **Poitou-Charentes Salaires**

## **Accord du 10 décembre 2004**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

[Fédération régionale des travaux publics](#)

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;  
CGC BTP ;  
CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT.

### Article 1

La rémunération annuelle minimale des E.T.A.M. dans les entreprises de Travaux Publics, est comme indiqué à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des E.T.A.M. du 21 juillet 1965, fixée pour l'année 2005 comme suit :

Niveaux	Salaire Minimum annuel
	Année 2005
	Base 35 heures
A	15129
B	15759
C	17335
D	18386
E	20808
F	23113
G	25214

H	26790
---	-------

Aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

### **Article 2**

Le présent accord sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des 4 départements de la région Poitou-Charentes et au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Poitiers.

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 12 décembre 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP Poitou Charentes

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC  
CGC BTP  
CGT-FO  
CFDT

### **Article 1**

La rémunération annuelle minimale des E.T.A.M. dans les entreprises de Travaux Publics, est comme indiqué à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des E.T.A.M. du 21 juillet 1965, fixée pour l'année 2006 comme suit :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire Minimum annuel</b>
	<b>Année 2006</b>

	<b>Base 35 heures</b>
A	15508
B	16153
C	17856
D	18938
E	21225
F	23691
G	25845
H	27460

Aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

### **Article 2**

Le présent accord sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des 4 départements de la région Poitou-Charentes et au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Poitiers.

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

**Accord du 15 décembre 2006**

(Non étendu)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FRTP Poitou Charente.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGC BTP.

**Article 1**

La rémunération annuelle minimale des E.T.A.M. dans les entreprises de Travaux Publics, est comme indiqué à l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des E.T.A.M. du 21 juillet 1965, fixée pour l'année 2007 comme suit :

Niveaux	Salaire Minimum annuel Année 2007 Base 35 heures
A	15973
B	16638
C	18427
D	19544
E	21862
F	24402
G	26620
H	28284

H	28284
---	-------

Aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

### **Article 2**

Le présent accord sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des 4 départements de la région Poitou-Charentes et au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Poitiers.

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 17 décembre 2007**

(Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 1<sup>er</sup> avr.)

### **Article 1**

Pour 2008, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

<b>Niveaux</b>	<b>Salaire Minimum annuel Année 2008 Base 35 heures</b>
A	16452
B	17220
C	18943
D	20091

E	22409
F	25134
G	27419
H	29133

Aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

<b>Niveaux</b>	
F	28904
G	31531
H	33502

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers.

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

#### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

## **Accord du 16 décembre 2008**

(Étendu par arr. 14 avr. 2009, JO 22 avr.)

#### **Article 1**

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	16946
B	17737
C	19492
D	20674
E	23059
F	25863
G	28214

H	29978
---	-------

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	29742
G	32446
H	34475

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

# Recommandation du 29 janvier 2010

(Non étendue)

## Article 1

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17183
B	17737
C	19492
D	21048
E	23059
F	25863
G	28617
H	29978

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	29742
G	32910
H	34475

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers.

## **Accord du 16 décembre 2010**

(Étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A	17527
B	18092
C	18882

C	19882
D	21469
E	23520
F	26277
G	29075
H	30458

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	30218
G	33436
H	35026

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers.

#### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

#### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### **Indemnités de repas et de transport**

## **Accord du 24 octobre 2002**

(Non étendu)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics Poitou-Charentes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC-BTP.

#### **Article 1**

En application des dispositions du titre VIII, chapitre 8-1 de la Convention Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé comme suit à compter du premier octobre 2002 pour les entreprises de Travaux Publics de la région Poitou-Charentes.

Par ailleurs, à compter du premier janvier 2003, en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 21 juillet 1965, les ETAM non sédentaires des entreprises de Travaux Publics bénéficieront aux mêmes conditions des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de Travaux Publics. Les pratiques d'entreprise en matière de prise en charge de frais de transport et de repas ne se cumulent pas aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles sont plus favorables.

#### **1.1 - Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 8,70 Euros.

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective

Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

## 1.2 - Indemnité de transport

	Euros	
Zone 1a	1,08	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,26	(5 à 10 km)
Zone 2	4,85	(10 à 20 km)
Zone 3	7,75	(20 à 30 km)
Zone 4	10,97	(30 à 40 km)
Zone 5	13,70	(40 à 50 km)

## 1.3 - Indemnité de trajet

	Euros	
Zone 1a	0,65	(0 à 5 km)
Zone 1b	1,18	(5 à 10 km)

Zone 2	2,94	(10 à 20 km)
Zone 3	4,60	(20 à 30 km)
Zone 4	5,48	(30 à 40 km)
Zone 5	6,93	(40 à 50 km)

## **Article 2**

Le présent accord paritaire sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des quatre départements de la région Poitou-Charentes.

### **Décision unilatérale du 19 octobre 2004**

## **Article 1**

En application des dispositions du titre VIII, chapitre 8-1 de la Convention Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé comme suit à compter du premier octobre 2004 pour les entreprises de Travaux Publics de la région Poitou-Charentes.

Par ailleurs, dès le premier octobre 2004, en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 21 juillet 1965, les ETAM non sédentaires des entreprises de Travaux Publics bénéficieront aux mêmes conditions des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de Travaux Publics. Les pratiques d'entreprise en matière de prise en charge de frais de transport et de repas ne se cumulent pas aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles sont plus favorables.

### **1.1 - Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 9,04 Euros.

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

### **1.2 - Indemnité de transport**

## Euros

Zone 1a	1,12	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,35	(5 à 10 km)
Zone 2	5,04	(10 à 20 km)
Zone 3	8,05	(20 à 30 km)
Zone 4	11,40	(30 à 40 km)
Zone 5	14,24	(40 à 50 km)

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

### 1.3 - Indemnité de trajet

## Euros

Zone 1a	0,67	(0 à 5 km)
Zone 1b	1,23	(5 à 10 km)
Zone 2	3,06	(10 à 20 km)
Zone 3	4,78	(20 à 30 km)

Zone 4	5,69	(30 à 40 km)
Zone 5	7,21	(40 à 50 km)

## **Article 2**

La présente décision unilatérale sera déposée auprès des Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des quatre départements de la région Poitou-Charentes.

# **Accord du 24 octobre 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;  
CGC ;  
CFDT ;  
CGT ;  
CFDT.

## **Article 1**

En application des dispositions du titre VIII, chapitre 8-1 de la Convention Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé comme suit à compter du premier octobre 2005 pour les entreprises de Travaux Publics de la région Poitou-Charentes.

Par ailleurs, dès le premier octobre 2005, en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 21 juillet 1965, les ETAM non sédentaires des entreprises de Travaux Publics bénéficieront aux mêmes conditions des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de Travaux Publics. Les pratiques d'entreprise en matière de prise en charge de frais de transport et de repas ne se cumulent pas aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles sont plus favorables.

### **1.1 - Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 9,30 Euros.

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective

Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

## 1.2 - Indemnité de transport

Euros

Zone 1a	1,34	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,42	(5 à 10 km)
Zone 2	5,19	(10 à 20 km)
Zone 3	8,29	(20 à 30 km)
Zone 4	11,74	(30 à 40 km)
Zone 5	14,67	(40 à 50 km)

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

## 1.3 - Indemnité de trajet

Euros

Zone 1a	0,90	(0 à 5 km)
Zone 1b	1,35	(5 à 10 km)

Zone 2	3,12	(10 à 20 km)
Zone 3	4,88	(20 à 30 km)
Zone 4	5,80	(30 à 40 km)
Zone 5	7,35	(40 à 50 km)

### **Article 2**

Il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable, aux montants des indemnités de petits déplacements applicable aux ouvriers et ETAM, tel que fixé à l'article 1.

### **Article 3**

Le présent accord paritaire sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des quatre départements de la région Poitou-Charentes.

## **Accord du 20 octobre 2006**

(Non étendu, sans dérogation possible)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGC BTP.

### **Article 1**

En application des dispositions du titre VIII, chapitre 8-1 de la Convention Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé comme suit à compter du premier octobre 2006 pour les entreprises de Travaux Publics de la région Poitou-Charentes.

Par ailleurs, dès le premier octobre 2006, en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la

convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 21 juillet 1965, les ETAM non sédentaires des entreprises de Travaux Publics bénéficieront aux mêmes conditions des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de Travaux Publics. Les pratiques d'entreprise en matière de prise en charge de frais de transport et de repas ne se cumulent pas aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles sont plus favorables.

### **1.1 - Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 9,65 Euros.

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

### **1.2 - Indemnité de transport**

Euros

Zone 1a	1,50	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,70	(5 à 10 km)
Zone 2	5,40	(10 à 20 km)
Zone 3	8,60	(20 à 30 km)
Zone 4	12,15	(30 à 40 km)
Zone 5	15,18	(40 à 50 km)

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

### 1.3 - Indemnité de trajet

Euros

Zone 1a	1,00	(0 à 5 km)
Zone 1b	1,50	(5 à 10 km)
Zone 2	3,20	(10 à 20 km)
Zone 3	5,00	(20 à 30 km)
Zone 4	5,95	(30 à 40 km)
Zone 5	7,53	(40 à 50 km)

#### Article 2

Il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable, aux montants des indemnités de petits déplacements applicable aux ouvriers et ETAM, tel que fixé à l'article 1.

#### Article 3

Le présent accord paritaire sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des quatre départements de la région Poitou-Charentes.

## Accord du 31 octobre 2007

(Étendu par arr. 5 mars 2008, JO 12 mars)

#### Article 1

En application des dispositions du titre VIII, chapitre 8-1 de la Convention Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé comme suit à compter du premier octobre 2007 pour les entreprises de Travaux Publics de la région Poitou-Charentes.

Par ailleurs, dès le premier octobre 2007, en application de l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 21 juillet 1965, les ETAM non sédentaires des entreprises de Travaux Publics bénéficieront aux mêmes conditions des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de Travaux Publics. Les pratiques d'entreprise en matière de prise en charge de frais de transport et de repas ne se cumulent pas aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles sont plus favorables.

## 1.1 - Indemnité de repas

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 10 Euros.

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

## 1.2 - Indemnité de transport

Euros

Zone 1a	1,55	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,80	(5 à 10 km)
Zone 2	5,60	(10 à 20 km)
Zone 3	8,90	(20 à 30 km)
Zone 4	12,58	(30 à 40 km)
Zone 5	15,71	(40 à 50 km)

L'indemnité est due pour les ouvriers comme indiqué à l'article 8-5 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et pour les ETAM non sédentaires comme indiqué à l'avenant N° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

### **1.3 - Indemnité de trajet**

Euros

Zone 1a	1,10	(0 à 5 km)
Zone 1b	1,65	(5 à 10 km)
Zone 2	3,30	(10 à 20 km)
Zone 3	5,15	(20 à 30 km)
Zone 4	6,13	(30 à 40 km)
Zone 5	7,76	(40 à 50 km)

#### **Article 2**

Il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable, aux montants des indemnités de petits déplacements applicable aux ouvriers et ETAM, tel que fixé à l'article 1

#### **Article 3**

Le présent accord paritaire sera déposé auprès des Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des quatre départements de la région Poitou-Charentes.

#### **Accord du 24 octobre 2008**

(Voir Convention collective Travaux publics : ouvriers, indemnités de petits déplacements)

#### **Accord du 11 juin 2010**

(Étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin. 2010 jusqu'au 31 déc. 2010)

#### **Article 1**

En application du Chapitre VIII-1 de la Convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (J.O. du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de Travaux publics de la région Poitou-Charentes applicables à partir du **1<sup>er</sup> juin 2010 jusqu'au 31 décembre 2010** sont fixés comme suit :

### 1.1 - Indemnité de repas

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à **10,35 Euros**.

### 1.2 - Indemnité de transport

Euros

Zone 1a	1,80	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,88	(5 à 10 km)
Zone 2	5,77	(10 à 20 km)
Zone 3	9,17	(20 à 30 km)
Zone 4	12,96	(30 à 40 km)
Zone 5	16,18	(40 à 50 km)

### 1.3 - Indemnité de trajet

Euros

Zone 1a	1,44	(0 à 5 km)
---------	------	------------

Zone 1b	1,75	(5 à 10 km)
Zone 2	3,40	(10 à 20 km)
Zone 3	5,33	(20 à 30 km)
Zone 4	6,34	(30 à 40 km)
Zone 5	8,03	(40 à 50 km)

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au Chapitre VIII-2 de la Convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (J.O du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 16 décembre 2010**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
F RTP PC.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT ;  
CFDT ;  
FO.

### **Article 1**

En application du Chapitre VIII-1 de la Convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (J.O. du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de Travaux publics de la région Poitou-Charentes applicables à partir du 1 janvier 2011 sont fixés comme suit :

#### **1.1/ - Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 10,50 Euros.

#### **1.2/ - Indemnité de transport**

### **Euros**

Zone 1a	1,84	(0 à 5 km)
Zone 1b	2,94	(5 à 10 km)
Zone 2	5,89	(10 à 20 km)
Zone 3	9.35	(20 à 30 km)

Zone 4	13.22	(30 à 40 km)
Zone 5	16.50	(40 à 50 km)

### 1.3/ - Indemnité de trajet

#### Euros

Zone 1a	1,47	(0 à 5 km)
Zone 1b	1,79	(5 à 10 km)
Zone 2	3,47	(10 à 20 km)
Zone 3	5,44	(20 à 30 km)
Zone 4	6,47	(30 à 40 km)
Zone 5	8.19	(40 à 50 km)

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au Chapitre VIII-2 de la Convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

#### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (J.O du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de Convention Collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poitiers.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Provence-Alpes-Côte d'Azur**

### **Accord du 26 janvier 2005**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de Provence Alpes Côte d'Azur.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

### **Article 1er**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les minima annuels (calculés sur la base de 35 heures) des ETAM, dans les entreprises de Travaux Publics, s'établissent comme suit,

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>
	<b>Base 35 heures</b>

A	15 382
B	16 310
C	17 251
D	19 551
E	21 537
F	23 733
G	26 765
H	28 490

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## **Article 2**

### **Date et durée d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2005

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable au personnel Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics de la Région Provence Alpes Côte d'Azur.

## **Article 4**

### **Dépôt DDTE et Prud'hommes**

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions du Code du Travail, en cinq exemplaires dont un original, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches du Rhône et transmis, pour information, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Alpes de Haute Provence des Hautes Alpes, des Alpes Maritimes, du Vaucluse et du Var ainsi qu'aux Conseils

de Prud'hommes de la Région Provence Alpes Côte d'Azur.

## **Accord du 12 décembre 2005**

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2006)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics de Provence Alpes Côte d'Azur.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### **Article 1er**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les minima annuels (calculés sur la base de 35 heures) des ETAM, dans les entreprises de Travaux Publics, s'établissent comme suit,

<b>Niveaux</b>	<b>Minima annuels</b>
	<b>Base 35 heures</b>
A	15 920
B	16 881
C	17 855
D	20 040
E	22 075
F	24 326

G	27 434
H	29 202

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

## **Article 2**

### **Date et durée d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2006

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable au personnel Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics de la Région Provence Alpes Côte d'Azur.

## **Article 4**

### **Dépôt DDTE et Prud'hommes**

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions du Code du Travail, en cinq exemplaires dont un original, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches du Rhône et transmis, pour information, aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Alpes de Haute Provence, des Hautes Alpes, des Alpes Maritimes, du Vaucluse et du Var ainsi qu'aux Conseils de Prud'hommes de la Région Provence Alpes Côte d'Azur.

# **Accord du 21 décembre 2006**

(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des travaux publics Provence Alpes Côte d'Azur.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

## **Article 1er**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les minima annuels (calculés sur la base de 35 heures) des ETAM, dans les entreprises de Travaux Publics, s'établissent comme suit,

Niveaux	Minima annuels Base 35 heures
A	16 398
B	17 387
C	18 364
D	20 611
E	22 705
F	25 020
G	28 216
H	30 020

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur

## **Article 2**

### **Date et durée d'application**

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2007

## **Article 3**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable au personnel Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics de la Région Provence Alpes Côte d'Azur.

## **Article 4**

### **Dépôt DDTE**

Le présent accord sera déposé, conformément aux nouvelles dispositions du Code du Travail, en deux exemplaires dont un original, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches du Rhône. L'original sera transmis par envoi recommandé avec accusé de réception, le deuxième exemplaire par courriel.

## **Accord du 26 novembre 2007**

(Étendu par arr. 25 févr. 2008, JO 2 mars)

### **Article 1**

Pour 2008 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

A : 16 973 €  
B : 17 909 €  
C : 18 915 €  
D : 21 229 €  
E : 23 386 €  
F : 25 771 €  
G : 29 062 €  
H : 30 921 €

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 29 637 €  
G : 33 421 €  
H : 35 559 €

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales de la Solidarité.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail.

# Décision unilatérale du 19 décembre 2008

(Non étendue)

Après avoir constaté l'échec de la négociation paritaire du 8 décembre 2008, la Fédération Régionale des Travaux Publics de Provence Alpes Côte d'Azur a décidé ce qui suit.

## Article 1

Pour 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 448 €  
B : 18 410 €  
C : 19 445 €  
D : 21 823 €  
E : 24 041 €  
F : 26 493 €  
G : 29 876 €  
H : 31 787 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 467 €  
G : 34 357 €  
H : 36 555 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille.

# Décision unilatérale du 10 décembre 2009

(Non étendue)

Après avoir constaté l'échec de la négociation paritaire du 9 décembre 2009 la Fédération Régionale de Provence-Alpes-Côte d'Azur a décidé ce qui suit :

### **Article 1**

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 622 €  
B : 18 594 €  
C : 19 639 €  
D : 22 041 €  
E : 24 281 €  
F : 26 758 €  
G : 30 175 €  
H : 32 105 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 772 €  
G : 34 701 €  
H : 36 921 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille.

## **Accord du 2 décembre 2010**

(Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 6 mai)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 922 €  
B : 18 910 €  
C : 19 973 €  
D : 22 416 €

E : 24 694 €  
F : 27 213 €  
G : 30 688 €  
H : 32 651 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 295 €  
G : 35 291 €  
H : 37 549 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 6 décembre 2011**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FRTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC ;

CFTC.

### **Article 1**

Pour 2012 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 18 316 €

B : 19 326 €

C : 20 412 €

D : 22 909 €

E : 25 237 €

F : 27 812 €

G : 31 363 €

H : 33 369 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 984 €

G : 36 067 €

H : 38 374 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Indemnités de petits déplacements**

(Se reporter aux accords reproduits dans la convention collective «Travaux publics - Ouvriers»)

## **Rhône-Alpes Salaires**

## **Avenant du 29 janvier 2003**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des travaux publics Rhône-Alpes ;  
Union fédérale des SCOP-BTP Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC.

Dans le cadre de l'accord du 24 juillet 2002 portant avenant n° 18 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 21 juillet 1965, les parties signataires fixent pour l'année 2003, les barèmes de salaires annuels minimaux ci-dessous :

I -Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou en moyenne sur l'année civile :

<b>Niveau</b>	<b>Salaires minimal annuel - pour 2003 (en euros)</b>
A	14 800
B	16 000
C	17 400

D	19 100
E	21 500
F	23 800
G	26 200
H	27 000

**II -** Pour les entreprises dont l'horaire est supérieur à 35 heures et conformément à l'article 50 bis de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics (2003 = 93 % du barème de référence).

Niveau	Salaire minimal annuel - pour 2003 (en euros)
A	13 764
B	14 880
C	16 182
D	17 763
E	19 995
F	22 134

G	24 366
H	25 110

III -Ces barèmes sont établis sur la base de 151,67 heures par mois.

IV -La présente décision sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi du Rhône, 8-10, rue du Nord, 69625 Villeurbanne Cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

## Avenant du 20 janvier 2005

(Non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;  
Fédération Rhône-Alpes Auvergne SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;  
CFE-CGC ;  
CFTC.

### Article 1

#### Barème annuel des salaires minimaux des Ouvriers

■ La rémunération annuelle minimale des Ouvriers des entreprises de Travaux Publics des huit départements de la Région Rhône-Alpes est fixée, pour l'année civile 2005, aux montants ci-après pour un horaire de travail égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 Juillet 2005 à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 15 décembre 1992.

Ouvriers des Travaux Publics Rhône-alpes		
Niveau	Coefficient	Barème minimum annuel Années 2005 Base 35 heure

NI P1	100	15.625
NI P2	110	16.050
NII P1	125	17.100
NII P2	140	18.780
NIII P1	150	20.200
NIII P2	165	22.070
N IV	180	24.050

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au SMIC déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **Article 2**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Rhône - 8-10 rue du Nord - 69625 Villeurbanne cedex conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

## **Accord du 22 décembre 2005**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics ;  
Fédération régionale SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
FO ;  
CFE CGC BTP ;  
CFDT ;  
BATI MAT TP CFTC.

## Article 1

### Barème annuel des salaires minimaux des ETAM

■ La rémunération annuelle minimale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics des huit départements de la Région Rhône-Alpes est fixée, pour l'année 2006, aux montants ci-après pour un horaire de travail égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année conformément au texte de l'avenant n° 18 du 24 Juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 Juillet 1965.

ETAM TP Rhône-Alpes	
Barème minimum annuel	
Niveaux	Année 2006
Base 35 heures	
A	16.015
B	17.375
C	18.900
D	20.600
E	23.300

F	25.650
G	28.160
H	29.100

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au SMIC déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **Article 2**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Rhône - 8-10 rue du Nord - 69625 Villeurbanne cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

## **Accord du 19 décembre 2006**

(Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération régionale des travaux publics ;  
Fédération régionale SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
FO ;  
CFE CGC BTP ;  
CFDT ;  
BATI MAT TP CFTC.

### **Article I**

#### **Barème annuel des salaires minimaux des ETAM**

La rémunération annuelle minimale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises de Travaux Publics des huit départements de la Région Rhône-Alpes est fixée, pour l'année 2007, aux montants ci-après pour un horaire de travail égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année conformément au texte de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la Convention Collective Nationale des ETAM du 21 juillet 1965.

<b>ETAM Travaux Publics Rhône-Alpes</b>	
<b>Niveaux</b>	<b>Barème minimum annuel Année 2007 Base 35 heures</b>
A	16 425
B	17 820
C	19 380
D	21 130
E	23 900
F	26 300
G	28 865
H	29 830

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au SMIC déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

## **Article 2**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi des départements de la région Rhône-Alpes ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Lyon conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

## Accord du 19 décembre 2007

(Étendu par arr. 18 avr. 2008, JO 25 avr.)

### Article 1

Pour l'année civile 2008, la valeur des minima annuels des minima annuels des positions de la classification des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise, des entreprises de Travaux Publics des huit départements de la Région Rhône-Alpes, figurant en annexe VI, de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 Juillet 2006, sont fixées de la façon suivante :

### ETAM Travaux Publics Rhône-Alpes

Niveaux	Barème minimum annuel Année 2008 Base 35 heures
A	17 000
B	18 390
C	19 961
D	21 764
E	24 617
F	27 141
G	30 611

G	29 644
H	30 635

Aucune rémunération réelle mensuelle ne peut être inférieure au SMIC déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 , ci-dessus, sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une Convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F	31 212
G	34 091
H	35 230

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité - dépôt des accords collectifs - 39/43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15 - ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Lyon conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

### **Article 5**

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

# Décision unilatérale du 29 janvier 2009

(Non étendue)

## Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 374 €

B : 18 795 €

C : 20 400 €

D : 22 243 €

E : 25 159 €

F : 27 738 €

G : 30 296 €

H : 31 309 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 899 €

G : 34 840 €

H : 36 005 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

La présente décision sera déposée, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

# Accord du 14 janvier 2010

(Non étendu)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCOP ;

FRTPra.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP CGC.

## Article 1

Pour 2010 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 548 €

B : 18 983 €

C : 20 604 €

D : 22 465 €

E : 25 411 €

F : 28 015 €

G : 30 599 €

H : 31 622 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 217 €

G : 35 189 €

H : 36 365 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

## **Accord du 21 décembre 2010**

(Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr.)

### **Article 1**

Pour 2011 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des Travaux Publics sont les suivantes :

A : 17 846 €

B : 19 306 €

C : 20 954 €

D : 22 892 €

E : 25 894 €

F : 28 547 €

G : 31 119 €

H : 32 160 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 829 €

G : 35 787 €

H : 36 984 €

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction des Relations du Travail - dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

#### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

#### **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### **Indemnités de repas et de transport**

(Se reporter aux accords reproduits dans la convention collective Travaux publics - Ouvriers)

#### **Réunion**

Se reporter à « Bâtiment et travaux publics des DOM » .

#### **Savoie**

Se reporter à «Travaux publics ouvriers de la Savoie».