

Bâtiment

E.T.A.M.

BROCHURE JO 3002

IDCC 2609

Convention collective nationale du 12 juillet 2006

[Étendue par arr. 5 juin 2007, JO 28 juin applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération de l'Artisanat et des Petites entreprises du Bâtiment (CAPEB) ;

Fédération française du Bâtiment (FFB) ;

Fédération française des Installateurs électriques (FFIE) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du Bâtiment et des Travaux publics (FNS-COP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT

CFE-CGC BTP

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, les Services Interentreprises de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics, les Congés Intempéries BTP - Union des Caisses de France et les Caisses de Congés Payés du Bâtiment,

— d'autre part, les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité Bâtiment, 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 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 :

21.06 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le Bâtiment (X).

24.03 Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique

Sont visées :

— les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (X).

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

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de V.R.D., de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20 Entreprises de forages, sondages fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

— pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :

— les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le Bâtiment ;

— les entreprises de terrassement et de démolition pour le Bâtiment ;

— les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le Bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le Bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple : charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que ;
- les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industrielles et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 Installation électrique

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

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

55.50 Construction industrialisée

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques⁽¹⁾.

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 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.

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant de la maçonnerie

et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70 Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de Bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et anti-vibratile.

55.71 Menuiserie-serrurerie

Sont visées :

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

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du Bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du Bâtiment (fabrication, pose et réparation)⁽¹⁾ ;

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 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.

- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le Bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;

— les entreprises de ferronnerie pour le Bâtiment (fabrication et pose associées)⁽¹⁾ (balcons, rampes d'escalier, grilles...);

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 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.

— les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé⁽¹⁾.

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 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.

55.72 Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

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

55.73 Aménagements-finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions;

— les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief;

— les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre;

— les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du Bâtiment;

— les entreprises de peinture du Bâtiment, décoration;

— les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...); pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines⁽¹⁾;

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 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.

— les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés);

— les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...); cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique⁽¹⁾;

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 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.

- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 Services de nettoyage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte Bâtiment et Travaux Publics, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités Bâtiment telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités Travaux Publics 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 Bâtiment et Travaux Publics lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment 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 Bâtiment se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective Travaux Publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit 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 Bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas obligatoirement applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux 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.

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

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

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension de la présente convention collective ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de Menuiserie et de Fermetures Métalliques classées dans le groupe 55.71.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux ETAM des entreprises étrangères intervenant en 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 par 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 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 du Bâtiment.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de Bâtiment 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, qu'elle se déroule dans l'entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1.8 **Droit syndical et liberté d'opinion - Représentation du personnel**

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

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

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

— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques,

— 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.

Article 1.8.2 **Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux**

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, 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.

Article 1.8.3 **Participation aux instances statutaires**

Pour faciliter la présence des ETAM aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations

d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non 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.

Article 1.8.4

Participation aux commissions paritaires nationales

Conformément à l'article L. 132-17 du code du Travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Bâtiment aux réunions paritaires nationales 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.

Article 1.8.5

Participation aux commissions paritaires régionales

Chaque fois que des ETAM seront appelés à participer à une commission paritaire entre les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Tout ou partie des dispositions de l'article 1.8.3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du Bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional.

Article 1.8.6

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 régie 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.

Article 1.8.7

Délégués du personnel - comités d'entreprise - CHSCT

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

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

Titre II

Contrat de travail

Article 2.1

Engagement

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est 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, sauf délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

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

Article 2.3

Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois pour les Techniciens et Agents de Maîtrise, de 2 mois pour les Employés. 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

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008

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 Bâtiment sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et par les accords professionnels de branche en vigueur.

Article 2.7

Participation de l'employeur au financement de la Formation professionnelle

Les entreprises de Bâtiment 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 et leurs avenants.

Titre III

Classification et rémunération

Chapitre III.1

Classification

La classification des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment est constituée par l'annexe V de la présente convention collective.

Chapitre III.2

Rémunération

Article 3.2.1

Principe du salaire mensuel

Les ETAM du Bâtiment sont appointés au mois. Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 3.2.2

Barème de salaires minimaux

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

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

Article 3.2.3

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler, soit de nuit (entre 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 3.2.4 Épargne salariale

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

Titre IV Durée et organisation du travail

Chapitre IV.1 Horaires de travail

Article 4.1.1 Horaire collectif

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

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

Cette consultation porte notamment sur :

— le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le samedi ou le lundi, pour tout ou partie du personnel),

— la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable,

— les autres modes d'organisation prévus au chapitre IV-2 ci-après.

Article 4.1.2 (d'origine) Heures supplémentaires

La durée légale du travail des ETAM du Bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'Inspection du Travail, dans la limite de 145 heures.

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

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

Article 4.1.2 (nouveau) Heures supplémentaires

[application suspendue par la cour d'appel de Paris⁽¹⁾]

(1) Dans un arrêt du 10 janvier 2019, la Cour d'Appel de Paris a suspendu l'application de l'avenant n° 4 du 7 mars 2018, cette suspension ayant pris effet le 26 février 2019 (CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/06465). À la suite de cette suspension, les partenaires sociaux ont repris les négociations paritaires qui ont abouti à la signature d'un nouvel avenant le 20 mars 2019 (identique à celui du 7 mars 2018) qui devait entrer en application le 1^{er} mai 2019. Toutefois, la CFDT et la CGT, organisations syndicales majoritaires, ont formé opposition à l'entrée en vigueur de ce nouvel avenant. Il en résulte que, depuis le 26 février 2019, les dispositions antérieures ont retrouvé application (v. ci-avant article 4.1.2 (d'origine)). Compte-tenu de l'insécurité juridique créée par cette situation, nous avons fait le choix éditorial, pour une période transitoire et dans l'attente de la position des partenaires sociaux, de maintenir dans le texte intégral les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 mars 2018, bien qu'elles ne soient plus applicables à ce jour. Les partenaires sociaux

devraient en effet, selon nous, rouvrir les négociations afin de reprendre l'essentiel de ces textes.

CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/06465 :

Copies exécutoires

délivrées aux parties le : 23 janvier 2019

République Française

Au nom du peuple français

Cour d'appel de Paris

Pôle 6 - Chambre 2

Arrêt du 10 janvier 2019

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/06465 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B5L3O

Décision déferée à la Cour : Ordonnance du 6 Mars 2018 - Tribunal de Grande Instance de Paris - RG n° 18/51946

Appelante

Fédération Nationale des Salariés de la Construction-Bois-Ameublement (FNSCBA) prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

263 rue de Paris (Case 413)

93514 Montreuil

Représentée par M^e Cathy Farran, avocat au barreau de Paris, toque : D1553

Intimés

Fédération française du bâtiment

33 avenue Kleber

75016 Paris

Représentée par M^e Claude Vaillant, avocat au barreau de Paris, toque : P0257

Fédération Générale Force Ouvrière Construction prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

170-172 avenue Parmentier

CS 20006

75479 Paris Cedex 10

Représentée par M^e Christophe Noize, avocat au barreau de Paris, toque : J115, avocat postulant, et M^e Claudia Forgione, avocat au barreau de Nice, avocat plaident

Syndicat CFE-CGC-BTP pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

15 rue de Londres

75009 Paris

Représentée par M^e Patricia Hardouin, avocat au barreau de Paris, toque : L0056, avocat postulant, et M^e Bérengère Long, avocat au barreau de Paris, toque : E1814, avocat plaident

Fédération des Sociétés Coopératives du Bâtiment et des Travaux Publics (SCOP BTP) prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

64 bis rue de Monceau

75008 Paris

Non représentée

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois - CFDT prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

47/49 avenue Simon Bolivar

75019 Paris/France

Non représenté

Fédération BATI-MAT-TP-CFTC prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

251 rue du Faubourg Saint Martin

75010 Paris

Non représentée

Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

2 rue Béranger

75003 Paris

Non représentée

Fédération UHSA-BTF Fédération Industrie et Construction prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

21 rue Jules Ferry

93170 Bagnolet/France

Non représentée

Partie Intervenante

Monsieur Philippe Christmann

7 rue Honoré de Balzac

93100 Montreuil

Représenté par M^e Cathy Farran, avocat au barreau de Paris, toque : D1553

Composition de la Cour :

En application des dispositions des articles 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 23 Novembre 2018, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mariella Luxardo, Présidente, en son rapport et M^{me} Monique Chaulet, Conseillère.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

M^{me} Mariella Luxardo, Présidente de chambre

M^{me} Monique Chaulet, Conseillère

M. Christophe Estève, Conseiller

Greffier, lors des débats : M^{me} Martine Joantaury

Arrêt :

— rendu par défaut,

— par mise à disposition de l'arrêt

au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

— signé par Mariella Luxardo, Présidente de chambre et par Martine Joantaury, Greffier, présente lors de la mise à disposition.

Vu l'ordonnance rendue le 6 mars 2018 par le président du tribunal de grande instance de Paris statuant en référé qui a :

— rejeté la demande de nullité de l'assignation,

— rejeté l'ensemble des demandes de la Fédération CGT FNSCBA,

— dit que l'ensemble des réunions paritaires relatives aux négociations collectives susmentionnées sur les effets d'une restructuration de branche sur les conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 et de leurs avenants locaux devront se poursuivre, après la prochaine réunion prévue pour le 7 mars 2018 à 9 h 00, dans les locaux des services territorialement compétents de la direction générale du travail,

— condamné la Fédération CGT FNSCBA aux dépens et à payer à la Fédération Française du Bâtiment une indemnité de 4.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens,

— dit que la présente décision est opposable à la CAPEB, à la SCOP-BTP, à la Fédération Générale FO Construction, à la Fédération FNSCB CFDT, à la Fédération

Bati Mat TP CFTC, au syndicat CFE-CGC-BTP et au syndicat UNSA-BTP ;

Vu l'appel interjeté contre cette décision le 20 mars 2018 par la Fédération CGT FNSCBA ;

Vu ses conclusions du 15 novembre 2018 ;

Vu les conclusions de la Fédération Française du Bâtiment du 9 novembre 2018 ;

Vu les conclusions de la Fédération Générale FO Construction du 29 août 2018 ;

Vu les conclusions du syndicat CFE-CGC-BTP du 31 mai 2018 ;

Vu la signification de la déclaration d'appel en date du 16 avril 2018 à la CAPEB qui n'a pas constitué avocat ;

Vu la signification des conclusions de la Fédération CGT FNSCBA en date du 29 mai 2018 à la CAPEB ;

Vu les conclusions en intervention volontaire de M. Christmann du 15 novembre 2018 à 16 h 46 ;

Vu l'ordonnance de clôture rendue le 16 novembre 2018 à 9 h 30 ;

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Motifs de l'arrêt

Sur la caducité de l'appel de la Fédération CGT FNSCBA à l'égard de la SCOP-BTP, de la Fédération Bati Mat TP CFTC, du syndicat UNSA-BTP et de la Fédération FNSCB CFDT

La Fédération CGT FNSCBA ne justifie pas de la signification de la déclaration d'appel et de l'avis de fixation, à la SCOP-BTP, à la Fédération Bati Mat TP CFTC, au syndicat UNSA-BTP et à la Fédération FNSCB CFDT.

La signification de ses conclusions les 28 et 29 mai 2018 ne permet pas de régulariser le défaut de signification de la déclaration d'appel dans les dix jours de l'avis de fixation du 6 avril 2018, sanctionné par la caducité de l'acte en application de l'article 905-I du code de procédure civile.

Il convient par suite de prononcer la caducité de l'appel à l'égard de ces intimés non constitués.

Sur la régularité de l'intervention volontaire en appel de M. Christmann

M. Christmann est intervenu volontairement à l'instance par conclusions signifiées par RPVA le 15 novembre 2018 à 16 h 46.

La FFB conteste la régularité de l'intervention volontaire réalisée la veille de la clôture de l'instruction de l'affaire.

Il convient en effet de relever que l'ordonnance de clôture a été rendue le 16 novembre 2018 à 9 h 30 et que M. Christmann représenté par le même avocat que la Fédération CGT FNSCBA avait connaissance de cette date depuis le début de la procédure d'appel.

Cette intervention volontaire sera déclarée irrecevable comme étant tardive, les autres parties à l'instance se trouvant dans l'impossibilité de répondre aux demandes de M. Christmann.

Sur la recevabilité de l'appel incident de la Fédération Générale FO Construction

La Fédération CGT FNSCBA conteste la recevabilité de l'appel incident de la Fédération Générale FO Construction au premier motif que son avocat n'a pas déposé d'acte de constitution. Elle considère en outre que la Fédération FO Construction ne dispose pas de la capacité juridique ni son secrétaire général du pouvoir d'ester en justice dès lors qu'elle n'a pas tenu son congrès depuis quatre ans, contrairement aux exigences fixées par ses statuts, et que seul le congrès a le pouvoir de déterminer l'orientation de la Fédération.

La Fédération Générale FO Construction s'oppose aux moyens au motif que la constitution d'avocat par RPVA n'est pas obligatoire et qu'en tous cas l'acte de constitution a bien été signifié à l'appelant. Elle ajoute que la tenue du congrès est sans effet sur l'objet social du syndicat qui reste toujours le même, la présente procédure qui porte sur sa participation à la négociation collective, s'inscrivant dans l'objet du syndicat ; que l'existence de la personnalité morale n'est pas subordonnée à la tenue du congrès tous les quatre ans et que les mandats en cours restent en vigueur tant que le congrès ne s'est pas réuni.

Il convient en effet de relever que la Fédération CGT FNSCBA communique l'acte de constitution de Maître Noize représentant la

Fédération Générale FO Construction, signifié par RPVA le 24 avril 2018.

Par ailleurs la Fédération Générale FO Construction verse aux débats ses statuts dont il ressort à l'article 11.9.4 que le secrétaire général de la Fédération, dispose du pouvoir d'ester en justice.

Ce pouvoir n'est pas conditionné par l'approbation d'une autre instance fédérale et la tenue du congrès tous les quatre ans n'est pas nécessaire à la survie de sa personnalité juridique ou à l'action du syndicat.

Les moyens ne sont donc pas fondés et seront rejetés.

Sur le rejet des conclusions tardives de la Fédération Générale FO Construction

Les parties ont été informées de la date prévue de la clôture au 16 novembre 2018.

Les conclusions signifiées le 21 novembre 2018 par la Fédération Générale FO Construction sont postérieures à la clôture et doivent être écartées, la cour devant se prononcer uniquement au regard des conclusions signifiées le 29 août 2018 par la Fédération Générale FO Construction.

Sur la régularité de la procédure engagée par la Fédération CGT FNSCBA

À titre liminaire, la Fédération Générale FO Construction fait valoir que la procédure engagée par la Fédération CGT FNSCBA est irrégulière dès lors que l'assignation du 1^{er} mars 2018 ne mentionne pas l'organe qui représente légalement cette fédération, et que ses statuts ne permettent pas de déterminer si la décision d'agir en justice est détenue par la commission exécutive fédérale ou le bureau fédéral, cette irrégularité lui causant un grief qui résulte de la confusion des rôles des instances fédérales ; que le document communiqué par la Fédération CGT FNSCBA ne permet pas de vérifier que la décision a été prise à l'issue d'une délibération collégiale de l'instance compétente.

La Fédération CGT FNSCBA soutient que le mandat d'agir en justice a été donné les 26 et 27 février 2018 par la commission exécutive fédérale, les statuts reconnaissant aussi cette compétence au bureau fédéral en cas d'urgence ; que la Fédération Générale FO Construction ne justifie d'aucun grief alors que l'assignation ne présentait pas de demande contre elle.

La Fédération CGT FNSCBA verse aux débats le mandat d'agir en justice donné les 26 et 27 février 2018 par la commission exécutive fédérale à son secrétaire général, en vue d'exercer l'action suite au refus de la FFB de laisser M. Christmann assister à la réunion du 14 février 2018.

Ce mandat est conforme à l'article 27 de ses statuts qui donne à la commission exécutive fédérale le pouvoir de décider des actions en justice devant être engagée par la Fédération.

La communication de la délibération de la commission exécutive fédérale n'est pas nécessaire dès lors que la tenue de cette commission est établie par le relevé des décisions de février 2018 versé aux débats, la Fédération Générale FO Construction n'invoquant au surplus aucun grief qui lui serait causé par l'éventuelle irrégularité à ce titre.

Les moyens de nullité sont par suite dépourvus de fondement.

L'ordonnance du 6 mars 2018 mérite sa confirmation à ce titre.

Sur le bien-fondé de la demande de la Fédération CGT FNSCBA

La Fédération CGT FNSCBA a engagé l'action au motif que la FFB a refusé l'accès à la réunion du 14 février 2018 au président de sa délégation, M. Christmann, alors que cette réunion portait sur la négociation de la restructuration de plusieurs conventions collectives du bâtiment ; que ce refus est constitutif d'une entrave à la liberté syndicale garantie par l'article 11 de la convention européenne des droits de l'Homme, d'une violation du principe du paritarisme, et d'une ingérence dans le choix des membres de la délégation de la Fédération ; qu'elle est l'organisation syndicale la plus représentative dans cette branche puisqu'elle a recueilli 44 % de la confiance auprès des ouvriers du bâtiment ; que la FFB dont la volonté était de l'écarter des négociations de branche, a pris prétexte d'un contentieux ancien avec M. Christmann qui n'a jamais été condamné pour des faits de violences mais pour des faits de dégradation, sa condamnation contraventionnelle ayant été infirmée par l'arrêt du 28 mai 2018 qui l'a relaxé des faits.

La FFB fait valoir qu'elle a refusé l'accès à titre personnel à l'un des membres de la délégation de la Fédération CGT FNSCBA, les autres membres ayant refusé d'assister à la réunion par solidarité ; que M. Christmann est un habitué de comportements violents, tels qu'établis le 24 avril 2014 dans les locaux de la FFB, puis lors d'une manifestation du 27 mai 2016, et enfin avant la réunion du

14 février 2018 en diffusant sur son compte Facebook une vidéo dans laquelle il menaçait de "faire péter la réunion"; que la FFB a été contrainte de refuser l'entrée à M. Christmann qui s'est présenté avec 12 ou 15 personnes

La Fédération Générale FO Construction s'associe aux prétentions de la FFB au motif que M. Christmann faisait peser des menaces de violences sur les réunions de négociation; elle ajoute que celui-ci ne conteste pas être l'auteur des faits reprochés le 24 avril 2014 puisqu'il n'a pas interjeté appel de la décision, la relaxe n'ayant été prononcée sur l'exercice des voies de recours par le ministère public.

Le syndicat CFE-CGC-BTP fait valoir que le trouble manifestement illicite est inexistant, toutes les délégations ayant été soumises au même contrôle de filtrage à l'entrée des locaux de la FFB. Elle s'en remet à l'appréciation de la cour sur les comportements imputés à M. Christmann mais s'oppose à la suspension des accords signés en mars 2018 au motif que la Fédération CGT FNSCBA a fait le choix de ne plus participer aux réunions paritaires de branche.

Il n'est pas contesté que M. Christmann détient des mandats très divers au sein de la Fédération CGT FNSCBA, dont celui d'être administrateur de la Fédération depuis 2011, ce qui donne un fondement effectif au choix fait par cette dernière de le désigner comme responsable de la délégation en vue de la négociation de plusieurs accords de branche du bâtiment.

La FFB ne conteste pas que la Fédération CGT FNSCBA représente 44 % du vote des salariés pour les ouvriers du bâtiment dans le champ des entreprises employant moins de dix salariés et dans la totalité du champ du bâtiment elle représente 29,18 % de la représentation des salariés.

La FFB s'appuie en premier lieu pour justifier son refus de laisser l'accès à M. Christmann à la réunion du 14 février 2018, sur un jugement du 16 décembre 2016 du tribunal correctionnel de Paris.

Or il ressort des termes de l'arrêt du 28 mai 2018 de la cour d'appel de Paris que M. Christmann a été relaxé de l'intégralité des faits reprochés le 24 avril 2014, poursuivis par le ministère public au titre de dégradations en réunion et de complicité de dégradations, la cour rejetant la matérialité des faits imputés à M. Christmann qui les a toujours contestés.

Il ne peut donc être tiré aucun fait de violences ou de dégradations, du jugement du 16 décembre 2016 dès lors que cette décision se trouve anéantie par l'arrêt du 28 mai 2018, peu important que la cour d'appel ait été saisie par un appel exercé non par M. Christmann mais par le ministère public du fait de la disqualification des faits opérés par le tribunal.

S'agissant ensuite des enregistrements communiqués par la FFB sur un support Cdrom, il convient de relever que l'essentiel de ces enregistrements concernent les faits du 24 avril 2014, de sorte que les faits sont couverts par l'appréciation du juge pénal.

Par ailleurs la vidéo montre l'organisation de manifestations notamment devant les locaux de la FFB en 2016 et 2017, en soutien à M. Christmann, en raison de la condamnation dont il avait été personnellement l'objet.

Compte tenu de la relaxe de M. Christmann, il ne peut être tiré aucun argument de ces manifestations auxquelles ont participé des responsables syndicaux et politiques.

La vidéo comporte ensuite des images des agents de sécurité refusant l'entrée de M. Christmann dans les locaux de la FFB, le 14 février 2018.

Il convient de constater que M. Christmann était accompagné d'une dizaine de personnes et a prononcé les termes "on va la faire péter votre réunion".

Or ces termes, révélateurs d'une certaine animosité en dehors de son contexte, ont été prononcés sans agressivité après le refus des agents de sécurité de laisser entrer M. Christmann nommément désigné, et alors que celui-ci pouvait légitimement avoir le sentiment d'une mise à l'écart personnelle puisqu'il était également l'objet de la condamnation pénale prononcée par le tribunal correctionnel qui sera infirmée en appel, cette mise à l'écart étant en outre non légitime en raison de sa qualité de président de la délégation venant aux réunions de négociation des accords de branche, désigné selon le respect de la procédure interne de la Fédération.

La FFB ne communique pas d'images provenant du compte Facebook de M. Christmann sur lequel il aurait diffusé des propos identiques, en dehors de ceux élevés lors de l'opposition par les agents de sécurité de la FFB à sa participation à la réunion du 14 février 2018.

Par ailleurs, la FFB ne s'explique pas sur le refus d'organiser la réunion au sein des locaux de la direction générale du travail, demande présentée à titre subsidiaire par la Fédération CGT

FNSCBA devant le premier juge, légitime puisque les négociations portaient sur des accords collectifs importants couvrant le secteur du bâtiment, demande à laquelle l'ordonnance a fait droit en fixant la réunion des partenaires sociaux au 7 mars 2018.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que FFB ne justifie pas d'un motif légitime pour s'opposer à la participation de M. Christmann à la réunion du 14 février 2018.

Le refus des autres membres de la délégation de la Fédération CGT FNSCBA de participer à la réunion sans M. Christmann nommé chef de la délégation par les organes internes, était légitime et les intimés ne peuvent pas sérieusement soutenir que cette Fédération a fait le choix de ne pas participer aux réunions de négociation.

Il s'ensuit que les accords signés à la suite des réunions qui se sont tenues les 14 février 2018 et 7 mars 2018 en l'absence de la délégation de la Fédération CGT FNSCBA, sont entachés d'une irrégularité manifeste.

Il convient de faire droit à la demande de suspension des effets de ces accords, la FFB devant reprendre la procédure de négociation en laissant l'accès à la délégation choisie par la Fédération CGT FNSCBA.

L'astreinte n'est pas nécessaire dès lors que la tenue des réunions ne peut pas se faire en l'absence des organisations syndicales représentatives régulièrement convoquées.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Au vu de la solution du litige, la FFB devra verser à la Fédération CGT FNSCBA la somme de 3.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Les autres demandes présentées sur le même fondement, seront rejetées.

Par ces motifs :

La Cour,

Statuant par rendu par défaut, mis à disposition au greffe,

Prononce la caducité de l'appel à l'égard de la SCOP-BTP, de la Fédération Bati Mat TP CFTC, du syndicat UNSA-BTP et de la Fédération FNSCB CFDT,

Déclare irrecevable l'intervention volontaire en appel de M. Christmann,

Déclare recevable l'appel incident de la Fédération Générale FO Construction,

Rejette comme tardives les conclusions signifiées le 21 novembre 2018 par la Fédération Générale FO Construction,

Confirme l'ordonnance du 6 mars 2018 en ce qu'elle a rejeté la demande de nullité de l'assignation,

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les autres chefs de demandes,

Déclare recevable la demande de suspension des accords signés à la suite des réunions qui se sont tenues les 14 février 2018 et 7 mars 2018 sans la présence de la délégation de la Fédération CGT FNSCBA,

Dit que la signature de ces accords est entachée d'une irrégularité manifeste,

Ordonne la suspension des effets de ces accords,

Rejette les autres demandes des parties,

Condamne la FFB aux dépens de l'instance en référé et à payer à la Fédération CGT FNSCBA la somme de 3.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La Greffière

La Présidente

Mod. par Avenant n° 4, 7 mars 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.⁽¹⁾ Application de l'avenant suspendue par la cour d'appel de Paris (v. ci-avant)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

Fédération SCOP BTP.

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération Nationale des salariés de la Construction et du Bois
CFDT ;*

Fédération BATI-MAT-TP-CFTC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO ;

CFE CGC BTP.

La durée légale du travail des ETAM du Bâtiment est de 35 heures par semaine. Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

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

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

Article 4.1.3

Heures supplémentaires exceptionnelles

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

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

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

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues 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 aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 4.1.5

Récupération du chômage-intempéries

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

En outre, dans les ateliers et chantiers de montage dans lesquels les travaux sont arrêtés 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 effectuées au-delà de la durée légale donneront lieu à majorations pour heures supplémentaires.

Article 4.1.6

Durées maximales du 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 VI de la présente convention, sont fixées par ledit accord.

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

— durée maximale quotidienne : 10 heures,

— durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures,

— durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives : 45 heures,

— durée moyenne hebdomadaire 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 VI de la présente convention, étendu pour les entreprises de Bâtiment de plus de 10 salariés 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.),

— dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VII de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (J.O. du 31

octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (J.O. du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO 29 mai 2004).

Article 4.2.2

Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours

La semaine de travail des ETAM des entreprises de Bâtiment, dont l'horaire de travail n'est pas annualisé, est fixée au maximum à cinq jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à deux 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 de travail.

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

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

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 jours 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 sur une période limitée.

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

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'ETAM ne pourra être affecté à 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 sera nécessaire, afin que les ETAM qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

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

Article 4.2.6

Mesure d'accompagnement

Les entreprises ayant une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation du travail, telle que prévue aux articles 4.2.3 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

Mod. par Avenant n° 2, 26 sept. 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008

Mod. par Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

Fédération SCOP BTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC BTP ;

CFDT ;

CFTC ;

FG FO.

(2)

(2) Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

1 (Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancien-

neté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

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 auxquels ils ne peuvent prétendre

2 (Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

— Les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions.

— Le nombre de jours sur la base duquel forfait est défini.

— La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

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

2 bis(Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L 3121-45 du code du travail.

3. Les Etam ayant conclu une convention individuelle de forfait-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.

(Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

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

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage Limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

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

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant La qualification du repos : hebdomadaire, congés payés... etc) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

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

(Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

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

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

5. (Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) 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. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

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

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

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération

mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 4.2.10 Travail de nuit habituel

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

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

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

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

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

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 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 quotidienne maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 213-4 du Code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, confor-

mément 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 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 de travail sur la plage 21 heures / 6 heures pendant la période de référence, ou de 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^{er} 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, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article 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. 5 juin 2007, JO 28 juin*) celles relevant d'un congé individuel de formation.

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

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

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 3.2.3, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation 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 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 congé accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

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

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

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

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

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

Article 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 l'année 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.

Article 5.1.2 **Prime de vacances**

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

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

Article 5.1.3 **Date de départ en congé**

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} 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 que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institué 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 bénéficiera, nonobstant les dispositions du premier 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 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 congé supplémentaires au titre du fractionnement prévu par la loi, 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.

Article 5.1.4 **Absences pour maladie, accident ou congé de maternité**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par 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 des 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 aux personnels de nettoyage ou de gardiennage qui 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⁽¹⁾ instituée à cet effet.

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

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de l'article 4 bis 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 instituée à cet effet⁽²⁾.

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

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 4 bis et 36 (annexe I) de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de prévoyance de base définies à

l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} 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 **Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

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

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

Article 6.4 **Subrogation**

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

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

Article 6.5 **Prestations maladie**

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

Et

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

les prestations suivantes seront dues :

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

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

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

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

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes a) et b) ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire 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 en cas d'accident du 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'ETAM.

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 indemnisé à ce titre par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées - déductions faites des indemnités perçues au titre de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - dans les conditions prévues à l'article 6.4, pendant une

durée maximale de seize 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. 5 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

Les ETAM qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée, sont remboursés sur justification de leurs frais de 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, les ETAM éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ETAM, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage 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 justifications 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 afférent sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, 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.

Lorsqu'un 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 son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que trois mois de loyer.

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

Article 7.2.1 Champ d'application

Les ETAM qui ont 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, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France Métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les ETAM mutés dans l'Entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 7.2.8 de la présente Convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant trois mois en France Métropolitaine dans l'Entreprise qui les a mutés.

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 du Bâtiment 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 métropoli-

taine, 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.

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

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

Fonctions :

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

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

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

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieures 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'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ETAM à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM base 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 précédant.

Titre VIII **Rupture du contrat de travail**

Article 8.1

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

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

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

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et âgés de plus de 55 ans à la date d'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, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

Licenciement

Article 8.4 Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

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

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

Article 8.5 Montant de l'indemnité de licenciement

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

— 2,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté.

— 3,5/10^{èmes} 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 (feuillet 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^o 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^{èmes} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

— 2,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 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 de l'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^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

— 1,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 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 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 8.10 ci-dessus.

Article 8.12

Préavis

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 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^{er} 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, ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté

décomptée selon les dispositions de l'article 8.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

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

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 application de l'article 8.14, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du Régime National de Prévoyance des Ouvriers du BTP annexé à l'accord 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 aux paragraphes précédents, 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 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 Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 29 mai 1958, ses annexes et avenants, à l'exclusion de l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 et de l'avenant n° 18 du 17 décembre 2003. À cette même date, en ce qui concerne les ETAM seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses des accords nationaux du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du

temps de travail dans le Bâtiment, ayant le même objet à l'exclusion des avenants n° 1 du 17 décembre 2003 concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés et du 17 mars 2004 concernant les entreprises occupant plus de 10 salariés.

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 Générale 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 Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 10.6 **Force obligatoire de la présente convention**

Mod. par Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

Fédération SCOP BTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC BTP ;

CFDT ;

CFTC ;

FG FO.

(Avenant n° 3, 11 déc. 2012, étendu) Dans les matières relevant des titres 1, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1^{er} février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, 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⁽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

Mod. par Avenant n° 1, 26 sept. 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008

Préambule

Les objectifs

Conscientes de l'impérieuse nécessité de valoriser l'image du Bâtiment et afin de répondre aux enjeux posés par un contexte démographique et économique en constante évolution, les parties signataires veulent par le présent accord collectif doter la Profession du Bâtiment d'un dispositif de classification des emplois totalement rénové.

La nouvelle grille de classifications des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment répond aux trois objectifs suivants :

- Attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés,
- Valoriser les métiers du Bâtiment en tenant compte de leur technicité toujours croissante et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers,
- Renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte du Bâtiment, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein de la Profession toute entière.

Les principes fondamentaux

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

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

métiers du Bâtiment 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
- l'expérience, la 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 la Profession du Bâtiment doit répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises du Bâtiment de dynamiser et de gérer les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux aspirations et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en respectant les démarches Compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans la Profession et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives aux salariés du Bâtiment, les emplois des Etam sont classés en 8 niveaux. Ces niveaux regroupant les emplois tenus par les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment, sont associés deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

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

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

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

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

La même volonté a conduit les parties signataires à prévoir un entretien individuel et périodique avec 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.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie

professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de service que requiert la satisfaction constante des clients de l'entreprise et favoriser leur parcours professionnel.

Le succès de la mise en œuvre des nouvelles classifications des Etam du Bâtiment implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre les anciennes et les nouvelles grilles de classifications.

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

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation des délégués du personnel, s'il en existe, à l'occasion de deux réunions dont la première aura lieu préalablement à la mise en œuvre. À cette occasion, sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans les nouvelles grilles. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de l'entreprise. Une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en œuvre et constituera un bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

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

Article 1 Définitions des emplois

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

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

Les définitions des emplois correspondant à chacun des huit niveaux de classement figurent dans le tableau ci-après.

Définition des emplois Etam

Critères	Niveaux		
	A	B	C
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
Autonomie Initiative Adaptation capacité à recevoir délégation	Reçoit des consignes précises Peut prendre des initiatives élémentaires Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve	Reçoit des instructions précises Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Respecte les règles de sécurité	Reçoit des instructions définies Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en œuvre la démarche prévention
Technicité expertise	Pas de connaissances spécifiques requises	Première qualification	Technicité courante
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 technologique ou professionnel de niveau BP, BT, Bac professionnel, Bac STI

Critères	Niveaux		
	D	E	F
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Maîtrise la résolution de problèmes courants Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études... ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies Peut transmettre ses connaissances	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur des projets plus techniques ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise Transmet ses connaissances
Autonomie Initiative Adaptation capacité à recevoir délégation	Reçoit des instructions constantes Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en œuvre la démarche prévention	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini Est amené à prendre une part d'initiatives de responsabilités et d'animation Échange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels Effectue des démarches courantes Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation
Technicité expertise	Technicité courante affirmée	Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle Bonne technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité	Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications Haute technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité
Compétences acquises par expérience Ou Formation	Expérience acquise en niveau C Ou Formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers Bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers TP Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, Licence Professionnelle	Expérience acquise en niveau E Ou Formation générale, technologique ou professionnelle

Critères	Niveaux	
	G	H
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. Sait et doit transmettre ses connaissances	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise
Autonomie Initiative Adaptation capacité à recevoir délégation	Agit par délégation dans le cadre d'instructions A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur adaptation et à leur amélioration	Agit par délégation dans le cadre de directives précises A un rôle d'animation Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur amélioration et à leur adaptation
Technicité expertise	Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes»	Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes Tient à jour l'ensemble de ses connaissances»
Compétences acquises par expérience Ou Formation	Expérience acquise en niveau F Ou Formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau G

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

Article 2

Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le Bâtiment

Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un

diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

Niveaux de classement	Diplômes	Période d'accueil
B	CAP-BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum
E	BTS-DUT-DEUG Licence professionnelle	18 mois maximum

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

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

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

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

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

Les CQP du Bâtiment ou les CQP du BTP créés par les CPNE conjointes du Bâtiment ou des Travaux Publics s'inscriront dans le cadre de la présente classification.

Article 3 **Évolution de carrière**

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

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

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

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

Par ailleurs, dans un but de promotion, un Etam peut à titre occasionnel effectuer des tâches relevant d'un niveau supérieur à sa qualification ; il sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle, dans un délai qui ne peut être supérieur à 6 mois, décompté en une ou plusieurs périodes.

Deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord puis tous les deux ans, un bilan des entretiens individuels fera l'objet d'une information au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe.

Article 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 issue de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975 et de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 29 mai 1958 et la présente grille de classement des emplois.

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

À cette occasion, il convient de prêter une attention particulière à l'acquis professionnel dans leur 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 nouvelle 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 liés à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise.

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

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

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.

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

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

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, l'Etam peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai 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 un guide d'utilisation figurant en annexe 1, qui constitue un commentaire de la présente classification.

Article 5

Rémunération mensuelle minimale

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

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

Les barèmes devront être fixés de sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses 8 niveaux de classement et en particulier pour le deuxième de ces niveaux afin de favoriser la reconnaissance d'une première expérience.

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

- niveau A : 1300 € (valeur octobre 2007)
- niveau H : 2320 € (valeur octobre 2007).

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux organisations nationales représentatives devront avoir fixé, dans les conditions indiquées ci-dessus, par accord au niveau régional, les barèmes de salaire minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 31 janvier 2008.

Article 6

Bilan de la mise en œuvre

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

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

Article 7

Force obligatoire

Conformément à l'article 10.6 Force obligatoire - de la Convention Collective Nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif national est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} février 2008.

Les parties signataires s'entendent pour demander l'extension du présent accord.

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

Article 9

Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la Direction Générale du Travail où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 10

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Annexe I - Classification des Etam du bâtiment

Guide de présentation

Présentation générale

La classification des Etam du Bâtiment répond à trois objectifs partagés par tous :

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

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

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

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

Les critères classants

Ces critères repris de la classification Ouvriers sont désormais communs aux deux catégories de personnel : Ouvriers, Etam, ce qui en fait un élément favorisant

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

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

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

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

Par rapport à la précédente classification, les définitions des emplois ont été enrichies pour 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 niveaux de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des «bonnes pratiques», ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

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

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

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

Le nombre de niveaux de classement

La grille Etam se développe sur 8 niveaux de classement qui regroupent les emplois tenus par les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les niveaux 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.

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

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

La reconnaissance de deux types d'emplois

La grille Etam accueille l'ensemble des employés. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline deux voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

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

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

L'accueil des jeunes diplômés

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

Lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune Etam est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'il met en œuvre.

Ce classement est assorti d'une période d'accueil dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Cette période ne constitue pas une période d'essai mais une période d'accompagnement du jeune dans son premier emploi. L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

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

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

Évolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

— un dispositif «classique» de promotion en cas d'exercice habituel des tâches d'un niveau supérieur.

— un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les Etam du Bâtiment d'un entretien individuel et régulier, au moins biennal, qui aura lieu à la demande écrite du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer compte tenu des souhaits du salarié quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de la grille Etam et de la grille Etam vers la grille Cadres. La demande écrite du salarié doit être prise en compte dans un délai de trois mois.

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

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

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

Un bilan collectif de la tenue des entretiens biennaux sera exposé au CE ou à défaut aux DP, s'il en existe.

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

Présentation détaillée de la classification Etam

La grille Etam se développe sur 8 niveaux de classement :

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, 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 instruc-

tions 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 la catégorie des Techniciens et Agents de Maîtrise. Pour marquer la

différence avec les Cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par la 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. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG et de la licence professionnelle.

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

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

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

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

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

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise. C'est d'ailleurs à l'Etam de niveau F que l'employeur peut déléguer, par écrit, ses pouvoirs conformément à l'article 2.4 de la convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se

distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

Annexe VI - Réduction du temps de travail (dans les entreprises occupant plus de 10 salariés)⁽¹⁾

(1) L'annexe VI de la convention est constituée par l'accord national du 6 novembre 1998 non modifié et son avenant n° 1 du 13 novembre 2001

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

Annexe VII - Réduction du temps de travail (dans les entreprises occupant moins de 10 salariés)⁽¹⁾

(1) L'annexe VII de la convention est constituée par l'accord national du 9 septembre 1998 non modifié, de son avenant n° 1 du 10 mai 2000 et de son avenant n° 2 du 17 décembre 2003.

(Voir l'accord du 9 septembre 1998 modifié reproduit dans «Bâtiment et travaux publics : accords nationaux»)

SALAIRES

(Voir aussi article 49 de la convention)

NDLR : Cette partie « salaires » est établie par la rédaction, sur la base d'accords, de recommandations, de décisions unilatérales, et ne fait pas partie du texte officiel de la convention.

Salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment

Accord national du 12 février 2002

[Étendu par arrêté du 21 octobre 2002, JO 30 octobre 2002 à l'exception du personnel ETAM exclu de l'extension]

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

En ce qui concerne les barèmes de salaires minima établis en application des conventions collectives nationales du Bâtiment, la nouvelle durée légale du travail conduit à modifier la référence horaire (hebdomadaire ou mensuelle) à laquelle ils correspondent afin qu'ils retrouvent leur pertinence.

Les parties signataires reconnaissent en effet la nécessité de fixer les salaires minima sur cette nouvelle base.

Toutefois, afin de prendre en compte le cas des entreprises qui ont maintenu un horaire collectif supérieur à 35 heures, les parties signataires sont convenues de traiter distinctement ces entreprises de celles dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures, tout en assurant une revalorisation des rémunérations de l'ensemble des salariés.

Elles décident donc de mettre en place le dispositif transitoire décrit dans le présent accord qui répond à un double objectif :

- assurer le maintien, lors du changement de référence horaire, des salaires minima de la branche au niveau qu'ils avaient atteint à la date du 31 décembre 2001,
- permettre aux entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures de s'adapter progressivement aux conséquences de la nouvelle durée légale.

Les parties signataires traduisent ainsi leur volonté de conduire une politique salariale attractive tenant compte de la nouvelle durée légale qui s'applique désormais à l'ensemble des entreprises et des salariés.

Au terme de la période de transition définie par le présent accord, toutes les entreprises, quelle que soit la durée collective qu'elles appliqueront, seront tenues de respecter les minima établis sur la base de la durée légale tels qu'ils résulteront des négociations régionales. Ce dispositif ne s'oppose pas à une transition plus rapide dans les régions si les négociateurs le jugent utile.

Il ne s'oppose en aucun cas à la revalorisation des salaires minima dans les régions.

Article I Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

- Aux employeurs relevant respectivement :

— de la convention collective nationale du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

(1) Articles 1 à 5

— ou de la convention collective nationale du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés)

- et à l'ensemble de leurs salariés Ouvriers et Etam (termes exclus de l'extension par arrêté du 21 octobre 2002, JO 30 octobre 2002) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

Article II

Dispositions relatives aux Ouvriers et Etam (termes exclus de l'extension par arrêté du 21 octobre 2002, JO 30 octobre 2002)

1

Cas des entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année

Les valeurs des barèmes de salaires minima correspondant à chaque niveau et position actuellement applicables pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures sont à partir du 1^{er} janvier 2002 applicables pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures ou 35 heures en moyenne sur l'année. Ces valeurs seront négociées au niveau régional sur des bases mensuelles, à partir des montants en vigueur au 31 décembre 2001 pour un horaire de 39 heures.

L'article IV-I (alinéa IV-12) des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 est modifié en conséquence.

Dans l'article XII-8 des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du Bâtiment précitées, la référence à «l'horaire hebdomadaire de 39 heures» est remplacée par «l'horaire de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année».

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 21 octobre 2002, JO 30 octobre 2002) Le paragraphe b) de l'article 49 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 est modifié de la façon suivante : «Les barèmes des appointements minimaux sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne

sur l'année en principe à l'échelon régional ou, à défaut, à l'échelon départemental par conventions ou accords conclus entre organisations syndicales intéressées.»

2

Cas des entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures

De façon transitoire, pour les entreprises qui ont maintenu un horaire collectif supérieur à la durée légale de 35 heures, les barèmes visés au paragraphe ci-dessus leur sont applicables dans les conditions particulières ci-après :

— Au 1^{er} janvier 2002, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondent à 93% des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.

— Au 1^{er} janvier 2003, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront à 96% des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.

— Au 1^{er} janvier 2004, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront aux valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.

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

Article III Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article IV Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord auprès du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Accords régionaux et départementaux

Valeur du point fixée à l'échelon régional ou départemental par accord, recommandation patronale ou décision unilatérale. Aucun accord régional ou départemental n'a encore fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Salaires (Nouvelles Régions)

Auvergne Rhône-Alpes

Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie

Accord du 18 janvier 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Auvergne Rhône-Alpes ;

SCOPBTP Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Rhône-Alpes ;

UR CFTC Rhône-Alpes.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois de ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2017 & le 18 janvier 2018, elles ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne Rhône Alpes.

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements

Ain/Ardèche/Drôme/Isère/Loire/Rhône/Savoie/Haute-Savoie.

Article 2

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes dans les départements

Ain/Ardèche/Drôme/Isère/Loire/Rhône/Savoie/Haute-Savoie, les parties signataire du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année à compter du 1^{er} janvier 2018 comme suit :

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 511,00	1 600,00	1 718,00	1 840,00	2 056,00	2 357,00	2 594,00	2 899,00

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera

adressé à la Direction Générale du Travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 18 décembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOPBTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CFE CCGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maî-

trise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne Rhône Alpes.

Article 1

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 537,00 €
Niveau B	1 628,00 €
Niveau C	1 748,00 €
Niveau D	1 872,00 €
Niveau E	2 091,00 €
Niveau F	2 372,00 €
Niveau G	2 639,00 €
Niveau H	2 949,00 €

Dans les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un

horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 537,00 €
Niveau B	1 628,00 €
Niveau C	1 748,00 €
Niveau D	1 872,00 €
Niveau E	2 091,00 €
Niveau F	2 398,00 €
Niveau G	2 639,00 €
Niveau H	2 949,00 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation

spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme
Accord du 12 avril 2017

[Étendu par arr. 6 sept. 2017, JO 14 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCOP BTP FLBA ;

FFB Auvergne RA ;

CAPEB Auvergne RA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT SCB Auvergne ;

CFTC Auvergne ;

CGT Auvergne ;

FO BTP Auvergne RA ;

CFE CGC BTP Auvergne RA.

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 490,00	1 577,00	1 694,00	1 814,00	2 027,00	2 271,63	2 530,02	2 858,00

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Accord du 18 janvier 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCOP BTP FLBA ;

FFB Auvergne RA ;

CAPEB Auvergne RA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP Auvergne RA ;

UR CFTC Auvergne.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 avril 2017 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne Rhône Alpes. Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme avec un objectif de convergence dans le périmètre géographique de la nouvelle région Auvergne Rhône Alpes.

Article 2

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année à compter du 1^{er} juin 2017 comme suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2017 & le 18 janvier 2018, elles ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne Rhône Alpes.

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme.

Article 2

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes dans les départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35

heures en moyenne sur l'année à compter du 1^{er} avril 2018 comme suit :

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 511,00	1 600,00	1 718,00	1 840,00	2 056,00	2 308,00	2 571,00	2 899,00

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 18 décembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOPBTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CFE CCGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 537,00 €
Niveau B	1 628,00 €
Niveau C	1 748,00 €
Niveau D	1 872,00 €
Niveau E	2 091,00 €
Niveau F	2 372,00 €
Niveau G	2 639,00 €
Niveau H	2 949,00 €

Dans les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un

horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 537,00 €
Niveau B	1 628,00 €
Niveau C	1 748,00 €
Niveau D	1 872,00 €
Niveau E	2 091,00 €

Niveau F	2 398,00 €
Niveau G	2 639,00 €
Niveau H	2 949,00 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demande l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Bourgogne Franche Comté
Accord n° 1 du 7 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 2 août]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.G.F.O Construction ;
Union régionale Bourgogne-Franche-Comté CFTC ;
Union régionale Bourgogne-Franche-Comté CGT Construction Bois ;
Ameublement ;
Union régionale CFDT Construction et bois Bourgogne-Franche-Comté ;
CFE CGC BTP.

Article 1er

En application du Titre III la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne Franche Comté.

⁽¹⁾ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 de 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 2

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment.

Dans les départements de la Côte d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône et Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2017 :

Niveau A	1 503,00
Niveau B	1 605,00
Niveau C	1 691,00
Niveau D	1 848,00
Niveau E	2 068,00
Niveau F	2 303,00
Niveau G	2 597,00
Niveau H	2 761,00

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Accord du 20 septembre 2018

[Étendu par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Bourgogne Franche-Comté ;
CAPEB Bourgogne Franche-Comté ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.G.F.O Construction ;
Union régionale Bourgogne Franche-Comté CFTC ;
Union régionale Bourgogne Franche-Comté CGT Construction Bois Ameublement ;
Union régionale CFDT Construction et bois Bourgogne Franche-Comté ;
CFE CGC BTP.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maî-

trise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 Juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté. Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne Franche Comté.

⁽¹⁾ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 2

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment.

Dans les départements de la Côte d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône et Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} novembre 2018

Niveau A	1523
Niveau B	1626
Niveau C	1713
Niveau D	1872
Niveau E	2095
Niveau F	2333
Niveau G	2631
Niveau H	2797

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social.

Accord du 12 septembre 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Bourgogne-Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union régionale Bourgogne-Franche-Comté CFTC ;
Union régionale Bourgogne Franche-Comté CGT Construction Bois;

Ameublement ;
CFE CGC BTP.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des Etam du Bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des Etam du Bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Niveau A	1544 €
Niveau B	1642 €
Niveau C	1730 €
Niveau D	1891 €
Niveau E	2116 €
Niveau F	2356 €
Niveau G	2657 €
Niveau H	2825 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social.

Bretagne

Accord du 12 décembre 2014

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 11 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBB ;

les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des Etam du Bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne Franche Comté.

Article 2

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment.

Dans les départements de la Côte d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône et Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

URCB ;

Ouest SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Bretagne ;

URB CFTC Bretagne ;

CFE CGC BTP Bretagne.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Bretagne est fixé comme suit

À compter du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015

Niveau A	1493
Niveau B	1580
Niveau C	1701
Niveau D	1821
Niveau E	1973
Niveau F	2262
Niveau G	2530
Niveau H	2829

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 3 décembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale du bâtiment ;

Union régionale CAPEB Bretagne ;

Fédération des SCOP du BTP de l'Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Niveau A	1500
Niveau B	1588
Niveau C	1710
Niveau D	1830
Niveau E	1983
Niveau F	2273
Niveau G	2543
Niveau H	2843

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords

UR Construction Bois CFDT ;

UR CFTC Bâtiment Bretagne ;

UR CFE-CGC BTP.

Article 1er

En application du titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Bretagne est fixé comme suit

À compter du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016

collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 6 décembre 2017

[Étendu par arr. 26 déc. 2018, JO 29 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Régionale du Bâtiment ;

Union régionale CAPEB Bretagne ;

Fédération des SCOP du BTP de l'Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT Bretagne ;

UR CFTC Bâtiment Bretagne ;

UR CFE-CGC BTP ;

UR FO Bâtiment Bretagne.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Bretagne est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Niveau A	1523
Niveau B	1612
Niveau C	1736
Niveau D	1857
Niveau E	2013
Niveau F	2307
Niveau G	2581
Niveau H	2886

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 10 décembre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Régionale du Bâtiment de Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union Régionale CFDT Construction Bois ;

Union Régionale CFTC Bâtiment-Bretagne ;

Union Régionale FO BTP Bretagne ;

CFE CGC Union Régionale Bretagne / Syndicat BTP.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne.

Article 1

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

— dans les départements Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures

en moyenne sur l'année, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit :

Niveau A	1555
Niveau B	1646
Niveau C	1772
Niveau D	1896
Niveau E	2055
Niveau F	2355
Niveau G	2635
Niveau H	2947

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 11 décembre 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBB ;

CAPEB Bretagne ;

SCOP du BTP de l'Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR CFDT Construction Bois ;

UR CFTC Bâtiment Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne ;

CFE CGC UR Bretagne / Syndicat BTP.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne.

Article 1

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

- dans les départements Côtes d'Armor, Finistère, Île-et-Vilaine, Morbihan pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} janvier 2020

Niveau A	1578
Niveau B	1671
Niveau C	1799
Niveau D	1924
Niveau E	2086
Niveau F	2390

Niveau G	2675
Niveau H	2991

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Centre-Val-de-Loire
Accord du 6 avril 2017

[Étendu par arr. 3 oct. 2017, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Centre-Val de Loire ;

DR Centre FFIE ;

CAPEB Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Section Fédérale Bâtiment Région Centre FO ;

Fédération Régionale Centre BATI MAT TP CFTC ;

Union Régionale Construction Bois CFDT Région Centre ;

CFE CGC BTP Section Régionale Centre.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés de la Région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations nationales représentatives se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} juin 2017.

Article 2

Pour la Région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Position	Horaire collectif à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année
Niveau A	1 517
Niveau B	1 602
Niveau C	1 721
Niveau D	1 834
Niveau E	2 032
Niveau F	2 332
Niveau G	2 556
Niveau H	2 779

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Accord du 19 avril 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Région Centre Val de Loire ;

FFB Région Centre Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP Section Régionale Centre ;

Fédération Régionale Centre BATI MAT TP CFTC ;

Union Régionale Bois CFDT Région Centre ;

Section Fédérale Bâtiment Région Centre FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté

ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre Val de Loire.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre Val de Loire est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} Juin 2018

Niveau A	1540
Niveau B	1626
Niveau C	1747
Niveau D	1862
Niveau E	2062
Niveau F	2367
Niveau G	2594
Niveau H	2821

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb Région Centre Val de Loire).

Accord du 23 avril 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 31 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Section Fédérale Bâtiment région Centre FO ;

CFE CGC BTP Section Régionale Centre ;

Fédération Régionale Centre BATI MAT TP CFTC ;

Union Régionale Construction Bois CFDT Région Centre ;

Union Régionale CGT Construction Centre.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 Juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

Article 1

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre-Val de Loire, comme indiqué dans les tableaux ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou en moyenne sur l'année :

À compter du 1^{er} juin 2019

Niveau A	1 568 €
Niveau B	1 655 €
Niveau C	1 778 €

Niveau D	1 896 €
Niveau E	2 099 €
Niveau F	2 410 €
Niveau G	2 641 €
Niveau H	2 872 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Corse

Accord du 23 juin 2014

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 18 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération BTP de Corse du Sud ;

Fédération BTP de Haute Corse ;

CAPEB de Corse du Sud ;

CAPEB de Haute Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Article 1er

En application du titre III de la Convention Collective Nationale des employés, Techniciens et agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêt ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord Collectif Nationale du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Corse.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaines ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Corse est fixé comme suit : compter du 1^{er} septembre 2014

Niveau A	1 474,20
Niveau B	1 564,83
Niveau C	1 672,94
Niveau D	1 818,18
Niveau E	2 001,63
Niveau F	2 273,54
Niveau G	2 542,17
Niveau H	2 771,4

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au

secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Corse.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Grand Est Accord du 16 janvier 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Grand Est ;

FFB Grand Est ;

SCOP BTP Est ;

SCOP BTP Nord.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGC FO ;

URCB CFDT Grand Est ;

BATI-MAT-TP-CFTC ;

CFE CGC Grand Est.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise

du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 janvier 2018 à Metz pour déterminer un accord cadre de convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande Région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour les entreprises de la région Grand Est dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des grilles de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment en vigueur en Alsace, Champagne Ardenne et Lorraine suivant la durée indiquée dans le tableau ci-après :

(En nombre d'accords étendus.)

Niveau	Durée de la convergence des grilles Alsace, Champagne Ardenne et Lorraine en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
A	5 ans
B	5 ans
C	5 ans
D	5 ans
E	7 ans
F	5 ans
G	5 ans
H	7 ans

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2018.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Accord du 16 janvier 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Grand Est ;

FFB Grand Est ;

SCOP BTP Est ;

SCOP BTP Nord.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGC FO ;

URCB CFDT Grand Est ;

BATI-MAT-TP-CFTC ;

CFE CGC Grand Est.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Metz en date du 16 janvier 2018 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande Région issue le 1^{er}

janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM des entreprises du Grand Est.

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel		
	Alsace	Lorraine	Champagne Ardenne
A	1 509,45	1 545,07	1 527,41
B	1 614,20	1 622,89	1 608,56
C	1 724,30	1 728,50	1 708,16
D	1 839,88	1 861,91	1 836,08
E	1 983,99	2 073,02	2 028,39
F	2 311,89	2 307,58	2 289,60
G	2 566,77	2 606,57	2 588,24
H	2 735,30	2 806,60	2 789,01

Article 2

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2018.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Accord du 17 janvier 2019

[Étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 9 oct., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

URCB CFDT Grand Est.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 17 janvier 2019 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande Région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel		
	Alsace	Lorraine	Champagne Ardenne
A	1548,44 €	1575,97 €	1562,39 €
B	1648,66 €	1655,35 €	1644,30 €
C	1759,84 €	1763,07 €	1747,37 €
D	1882,18 €	1899,15 €	1879,24 €
E	2038,19 €	2114,48 €	2076,47 €
F	2358,13 €	2354,82 €	2340,93 €
G	2627,98 €	2658,70 €	2644,60 €
H	2801,70 €	2862,74 €	2847,76 €

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2019.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Hauts-de-France

Accord du 27 janvier 2017

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Hauts-de-France ;

CAPEB Hauts-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP FO Hauts-de-France ;

CFDT Construction - Bois Hauts-de-France ;

CFE CGC BTP Hauts-de-France.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par le Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, de fixer après négociation annuelle au niveau régional, les barèmes de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 Janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts de France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas de Calais.

Article 1er

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts de France et plus précisément :

— aux entreprises des départements Nord et Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées aux articles 1.1 «champ d'application territorial» et 1.2 de la Convention Collective Nationale du 12 Juillet 2006 concernant les ETAM

— aux entreprises des départements Oise, Somme et Aisne dont l'activité relève d'une des activités énumérées aux articles 1.1 «champ d'application territorial» et 1.2 «champ professionnel d'application» de la Convention

Collective Nationale du 12 Juillet 2006 concernant les ETAM

Article 2**Barèmes de salaires minimaux**

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Niveau A	1542
Niveau B	1635
Niveau C	1763
Niveau D	1914
Niveau E	2062
Niveau F	2366
Niveau G	2659
Niveau H	2831

Article 2.1**Le barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais**

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

à compter du 1^{er} février 2017

Article 2.2**Le barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme**

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau A	1498,42
Niveau B	1596,10
Niveau C	1697,80
Niveau O	1844,82
Niveau E	2025,08
Niveau F	2314,09
Niveau G	2573,89
Niveau H	2705,81

à compter du 1^{er} mars 2017

Article 3**Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2017.

Article 4**Dépôt et extension**

Conformément du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Accord du 8 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB HDF ;

FFB HDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR CB CFDT NPC ;

FO BTP NPC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par le Titre III de la Convention Collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, de fixer après négociation annuelle au niveau régional, les barèmes de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi N° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale. C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts de France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas de Calais.

Article 1er

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts de France et plus précisément :

— aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 «champ d'application territorial» et 1.2 «champ professionnel d'application» de la Convention Collective Nationale du 12 Juillet 2006 concernant les ETAM.

— aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 «champ d'application territorial» et 1.2 «champ professionnel d'application» de la Convention Collective Nationale du 12 Juillet 2006 concernant les ETAM.

Article 2

Barèmes de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Le barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151.67 heures) est le suivant :

À compter du 1^{er} Février 2018

Niveau A	1555,00
Niveau B	1652,00
Niveau C	1777,00
Niveau D	1928,00
Niveau E	2086,00
Niveau F	2394,00
Niveau G	2679,00
Niveau H	2852,00

Article 2.2

Le barème des salaires minimaux mensuels applicables aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151.67 heures) est le suivant :

Niveau A	1521,00
Niveau B	1620,00
Niveau C	1723,00

À compter du 1^{er} Février 2018

Niveau D	1870,00
Niveau E	2052,00
Niveau F	2345,00
Niveau G	2609,00
Niveau H	2746,00

Article 3 Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} Février 2018.

Article 4 Dépôt

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail de Paris et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Accord du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 12 août 2019, JO 17 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB HDF ;

FFB HDF ;

Fédération Nord SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP FO HDF ;

CFDT Construction - Bois HDF ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Niveau A	1 589,21
Niveau B	1 688,34
Niveau C	1 816,09
Niveau D	1 966,56
Niveau E	2 127,72
Niveau F	2 441,88
Niveau G	2 732,58
Niveau H	2 909,04

Préambule

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Hauts de France. Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France, avec un objectif de convergence au 31 décembre 2021.

Article 1 Barèmes de salaires minimaux

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 h) des ETAM du Bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements Nord et Pas de Calais, à compter du 1^{er} janvier 2019

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} janvier 2019

Niveau A	1 554,46
Niveau B	1 655,64
Niveau C	1 760,91
Niveau D	1 907,40
Niveau E	2 093,04
Niveau F	2 391,90
Niveau G	2 661,18
Niveau H	2 800,92

**Article 2
Convergence**

Dans le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} juillet 2019

- Niveau A : 25, soit un salaire minimal de 1.579,46
- Niveau B : 25, soit un salaire minimal de 1.680,64
- Niveau C : 30, soit un salaire minimal de 1.790,91
- Niveau D : 30, soit un salaire minimal de 1.937,40
- Niveau E : 25, soit un salaire minimal de 2.118,04
- Niveau F : 30, soit un salaire minimal de 2.421,90
- Niveau G : 35, soit un salaire minimal de 2.696,18
- Niveau H : 40, soit un salaire minimal de 2.840,92

**Article 3
Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2019.

**Article 4
Dispositions spécifiques**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

**Article 5
Dépôt**

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail de Paris et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

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

Accord du 10 décembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB régionale Hauts de France ;

FFB Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP FO Hauts de France ;

CFDT Construction - Bois Hauts de France ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France, avec un objectif de convergence au 31 décembre 2021.

**Article 1
Barèmes de salaires minimaux**

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires

mensuels minimaux (base 151,67 h) des ETAM du Bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements Nord et Pas de Calais, à compter du 1^{er} janvier 2020

Niveau A	1 605,10 €
Niveau B	1 705,22 €
Niveau C	1 834,25 €
Niveau D	1 986,23 €
Niveau E	2 149,00 €
Niveau F	2 466,30 €
Niveau G	2 759,91 €
Niveau H	2 938,13 €

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} janvier 2020

Niveau A	1 595,25 €
Niveau B	1 697,45 €
Niveau C	1 808,82 €
Niveau D	1 956,77 €
Niveau E	2 139,22 €
Niveau F	2 446,12 €
Niveau G	2 723,14 €
Niveau H	2 869,33 €

Article 2 **Convergence**

Dans le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} juillet 2020

Niveau A	1 605,10 €
Niveau B	1 705,22 €
Niveau C	1 834,25 €
Niveau D	1 986,23 €
Niveau E	2 149,00 €
Niveau F	2 466,30 €
Niveau G	2 748,14 €
Niveau H	2 899,33 €

Article 3 **Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 **Dispositions spécifiques**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas

nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 **Dépôt**

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail de Paris et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

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

Île-de France (Hors Seine-et-Marne)

(Voir Bâtiment E.T.A.M. : Île-de-France (hors Seine et Marne) - Salaires)

Normandie

Accord du 15 novembre 2016

[Étendu par arr. 14 avr. 2017, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} mai 2017, sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Normandie ;

Fédération Régionale Ouest SCOP BTP ;
CAPEB GNormandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} Mai 2017

Coefficients	Eure / Seine Maritime	Calvados / Manche / Orne
A	1 492,37	1 523,26
B	1 567,90	1 614,65
C	1 705,86	1 751,74
D	1 878,06	1 935,35
E	2 056,29	2 083,47
F	2 301,00	2 319,48
G	2 590,00	2 590,00
H	2 760,19	2 846,95

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1 sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Accord du 28 novembre 2017

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018 sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Normandie ;

CAPEB Normandie ;

Fédération Ouest des SCOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA Normandie.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réu-

nies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie est fixé comme suite :

à compter du 1^{er} Mai 2018

Niveau	Salaire mensuel pour 151,67 h/mois - 35 h/mois semaine	
	Eure / Seine Maritime	Calvados / Manche / Orne
A	1 517,74	1 541,54
B	1 594,55	1 634,03
C	1 734,86	1 772,76
D	1 909,99	1 958,57
E	2 091,25	2 108,47
F	2 340,12	2 347,31
G	2 621,08	2 621,08
H	2 807,11	2 881,11

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen et un à la DIRECCTE Normandie.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1 sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Accord du 29 mars 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 28 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Normandie ;

CAPEB Normandie ;

Fédération Ouest des SCOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction Bois ;

URD CFTC Normandie ;

FG Force Ouvrière ;

CFE CGC BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel¹, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Normandie, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

¹ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des Régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 1er

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

— dans les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61), le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de

35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

à compter du 1^{er} juillet 2019 :

Niveau A	1570,83 €
Niveau B	1665,08 €
Niveau C	1806,44 €
Niveau D	1995,78 €
Niveau E	2148,53 €
Niveau F	2391,91 €
Niveau G	2670,88 €
Niveau H	2935,85 €

— dans les départements de l'Eure (27) et de la Seine Maritime (76), le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par

semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

à compter du 1^{er} juillet 2019 :

Niveau A	1554,47 €
Niveau B	1637,90 €
Niveau C	1780,36 €
Niveau D	1962,34 €
Niveau E	2148,53 €
Niveau F	2391,91 €
Niveau G	2670,88 €
Niveau H	2884,90 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffier du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Convergence de la négociation salariale et l'indemnisation des petits déplacements *Accord du 29 mars 2019*

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Normandie ;

CAPEB Normandie ;

Fédération Ouest des SCOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction Bois ;

URD CFTC Normandie ;

FG Force Ouvrière ;

CFECCBTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives de la région Normandie, réunies le 29 mars 2019 à Caen sont convenues de déterminer un accord de convergence, d'une part, en matière de salaires mensuels minimaux pour les ouvriers et les ETAM et d'autre part, en matière d'indemnités de petits déplacements pour les seuls ouvriers.

Article 1

En application de l'article XII.8 et de l'article 1-4 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés (IDCC 1596) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de

dix salariés (IDCC 1597), pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Normandie, occupant jusqu'à 10 et de plus de 10 salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Accords étendus pour atteindre la convergence des barèmes Basse-Normandie et Haute-Normandie en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
- Position 1	150	1 accord : 2019
- Position 2	170	2 accords : 2019-2020
Niveau II		
Ouvriers Professionnels	185	Convergence effective
Niveau III		
Compagnons Professionnels :		
- Position 1	210	Convergence effective
- Position 2	230	
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :		
- Position 1	250	2 accords : 2019-2020
- Position 2	270	2 accords : 2019-2020

Article 2

En application de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 et de l'article 5 de l'accord national du 26 septembre 2007, pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée des ETAM des entreprises du bâtiment

de la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Accords étendus pour atteindre la convergence des barèmes Basse-Normandie et Haute-Normandie en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau A	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau B	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau C	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau D	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau E	1 accord : 2019
Niveau F	1 accord : 2019
Niveau G	Convergence effective
Niveau H	3 accords : 2019-2020-2021

Article 3

En application de l'article I-3 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés (IDCC 1596) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de dix salariés (IDCC 1597), pour la convergence des indemnités de petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes des indemnités de petits déplacements en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées ci-dessous :

- Le montant de l'indemnité de repas est déjà identique pour la Région Normandie.
- Pour les indemnités de trajet, la convergence devra être effective au plus tard au 31 décembre 2023, soit 5 accords étendus.
- Pour les indemnités de transport, la convergence est déjà obtenue de la zone 1B à la zone 5 ; seule la convergence du montant de la zone 1A devra être effective au plus tard au 31 décembre 2023.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur à la date de signature.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Nouvelle-Aquitaine

Accord du 12 avril 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UR CAPEB Nouvelle Aquitaine ;

FFB Nouvelle Aquitaine ;

FRSCOP AQLIMPC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT ;

UR BATI-MAT-TP CFTC ;

CFE-CGC Nouvelle Aquitaine.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Nouvelle - Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1

⁽¹⁾ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

^{er} mai 2020.

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64)

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

Niveau A	1.512,78
Niveau B	1.574,17
Niveau C	1.668,73
Niveau D	1.796,34
Niveau E	2.019,69
Niveau F	2.308,06
Niveau G	2.585,08
Niveau H	2.854,59

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87)

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

Niveau A	1.512,78
Niveau B	1.589,97
Niveau C	1.668,77
Niveau D	1.796,34
Niveau E	1.977,14
Niveau F	2.265,56
Niveau G	2.557,34
Niveau H	2.914,94

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Charente (16), de

la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86)

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2017

Niveau A	1.512,78
Niveau B	1.575,00
Niveau C	1.694,27
Niveau D	1.796,34
Niveau E	2.019,69
Niveau F	2.267,40
Niveau G	2.566,38
Niveau H	2.813,43

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Accord du 29 mars 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UR CAPEB Nouvelle Aquitaine ;
FFB Nouvelle Aquitaine ;

SCOP BTP Océan Bois.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT CONSTR Bois NA ;
BATI-MAT-TP CFTC NA ;
CFE-CGC Nouvelle Aquitaine.
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties conviennent de déter-

miner les barèmes des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1

(¹) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).
er mai 2020.

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires

Niveau A	1.526,40
Niveau B	1.604,28
Niveau C	1.692,37
Niveau D	1.812,51
Niveau E	2.037,87
Niveau F	2.328,83
Niveau G	2.608,35
Niveau H	2.900,58

minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64)

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87)

Niveau A	1.526,40
Niveau B	1.604,28
Niveau C	1.692,37
Niveau D	1.812,51
Niveau E	2.030,00
Niveau F	2.310,00
Niveau G	2.606,00
Niveau H	2.941,17

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Charente (16), de

la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86)

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

Niveau A	1.526,40
Niveau B	1.604,28
Niveau C	1.709,52
Niveau D	1.812,51
Niveau E	2.037,87
Niveau F	2.310,00

Niveau G	2.606,00
Niveau H	2.872,89

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Accord du 28 mars 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des SCOP du BTP ;
FFB Nouvelle-Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP CFTC du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine ;
CFDT Construction Bois Nouvelle-Aquitaine ;
FO Construction ;
CFE CGC Bâtiment Nouvelle-Aquitaine.
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maî-

Niveau A	1.555,40 €
Niveau B	1.634,76 €
Niveau C	1.742,00 €
Niveau D	1.846,95 €
Niveau E	2.076,59 €
Niveau F	2.373,08 €
Niveau G	2.657,91 €
Niveau H	2.997,05 €

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au

trise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

- pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de la Nouvelle-Aquitaine

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2019

secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Occitanie Accord du 28 février 2017

[Étendu par arr. 24 juill. 2017, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCOP BTP Sud Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

BATI MAT TP CFTC ;

CFE CGC BTP.

Il a été convenu ce qui suit entre les parties soussignées :

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réu-

nies le 28 février 2017 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

Article 2

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2017

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau A	1484,85	9,79
Niveau B	1565,23	10,32
Niveau C	1704,77	11,24
Niveau D	1850,37	12,20
Niveau E	2065,75	13,62
Niveau F	2343,30	15,45
Niveau G	2590,52	17,08
Niveau H	2824,10	18,62

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn et Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux

des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2017

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau A	1531,90	10,10
Niveau B	1613,77	10,64
Niveau C	1726,00	11,38
Niveau D	1894,36	12,49
Niveau E	2065,75	13,62
Niveau F	2452,50	16,17

Coefficient	Salaire mensuel minimal ()	Taux horaire minimal ()
Niveau G	2678,49	17,66
Niveau H	2954,53	19,48

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Accord du 6 février 2018

[Étendu par arr. 15 janv. 2019, JO 23 janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Occitanie ;
UR CAPEB Occitanie ;
SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC BATI MAT TP ;
CFE-CGC BTP.

Il a été convenu ce qui suit entre les parties soussignées :

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maî-

trise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 1^{er} février 2018 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

Article 2

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après ; à compter du 1^{er} mars 2018.

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2018

Coefficient	Salaire mensuel minimal ()	Taux horaire minimal ()
Niveau A	1 512.15	9,97
Niveau B	1 592.54	10,50
Niveau C	1 732.07	11,42
Niveau D	1 880.71	12,40
Niveau E	2 093.05	13,80
Niveau F	2 391.84	15,77
Niveau G	2 639.06	17,40
Niveau H	2 880.21	18,99

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn et Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en

moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2018

Coefficient	Salaire mensuel minimal ()	Taux horaire minimal ()
Niveau A	1 547.03	10,20
Niveau B	1 630.45	10,75
Niveau C	1 742.69	11,49
Niveau D	1 909.53	12,59
Niveau E	2 093.05	13,80
Niveau F	2 472.22	16,30
Niveau G	2 705.79	17,84
Niveau H	2 978.80	19,64

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction général du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Accord du 22 février 2019

[Étendu par arr. 23 sept. 2019, JO 27 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Occitanie ;

UR CAPEB Occitanie ;

SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC BATI MAT TP ;

CFE-CGC BTP ;

FO.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté

ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie, avec un objectif de convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Article 1

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, par accord du 22 février 2019, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2019

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau A	1 553,58 €	10,24
Niveau B	1 637,45 €	10,80
Niveau C	1 770,57 €	11,67
Niveau D	1 917,57 €	12,64
Niveau E	2 126,54 €	14,02
Niveau F	2 459,05 €	16,21

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau G	2 691,05 €	17,74
Niveau H	2 963,16 €	19,54

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn et Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux

des ETAM du Bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2019

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau A	1 571,78 €	10,36
Niveau B	1 656,54 €	10,92
Niveau C	1 770,57 €	11,67
Niveau D	1 940,08 €	12,79
Niveau E	2 126,54 €	14,02
Niveau F	2 511,78 €	16,56
Niveau G	2 749,08 €	18,12
Niveau H	3 026,46 €	19,95

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Pays de la Loire

Accord du 4 février 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBPL ;

CAPEB Loire ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT ;

CGT FO PL ;

CFE-CGC BTP PL.

Article I

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois et des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du Code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Au 1^{er} avril 2014

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} avril 2014 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'an- née soit 151,67 heures mensuelles
A	1 461,84
B	1 594,74
C	1 722,23
D	1 871,35
E	2 016,13
F	2 236,54
G	2 491,51
H	2 824,29

Accord du 22 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB PL ;

Fédération Ouest SCOP BTP ;

FFB PL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT PL ;

FO PL ;

CFE CGC BTP PL.

Article I

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois

et des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Au 1^{er} avril 2016

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} avril 2016 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'an- née soit 151,67 heures mensuelles
A	1 476,46
B	1 610,69
C	1 739,45
D	1 890,06
E	2 036,29
F	2 258,91
G	2 516,43
H	2 852,53

Accord du 26 janvier 2017

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Pays Loire ;

CAPEB Loire ;

Ouest SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR CFDT PL ;

CFE CGC BTP PL.

Il a été convenu ce qui suit :

Article I

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois

et des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Au 1^{er} avril 2017

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} avril 2017 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année soit 151,67 heures mensuelles
A	1 488,27
B	1 623,58
C	1 753,37
D	1 905,18
E	2 052,58
F	2 276,98
G	2 536,56
H	2 875,35

Accord du 16 novembre 2017

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 23 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Pays de la Loire ;

FFB Pays de la Loire ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE CGC BTP Pays de la Loire.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du

Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs de la Région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1

Pour la Région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2018

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} janvier 2018 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année soit 151,67 heures mensuelles
A	1 503,15
B	1 639,82
C	1 770,90
D	1 924,23
E	2 073,11
F	2 299,75
G	2 561,93
H	2 904,10

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Accord du 16 novembre 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Pays de la Loire ;

FFB Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction Bois Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE CGC BTP Pays de la Loire.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs de la Région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1

Pour la Région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} janvier 2019 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 525.80
B	1 664.42
C	1 797.46
D	1 953.09
E	2 106.28
F	2 334.25

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} janvier 2019 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
G	2 600.36
H	2 947.66

Article 2

Les parties conviennent de se réunir au mois de juin 2019 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 3

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du Travail.

Accord du 5 novembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 544.11 €
B	1 684.39 €
C	1 819.03 €
D	1 976.53 €
E	2 131.56 €
F	2 362.26 €
G	2 631.56 €
H	2 983,03 €

Article 2

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables

CAPEB Pays de la Loire ;

FFB Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT Pays de la Loire ;

CFE CGC BTP Pays de la Loire.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs de la Région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1

Pour la Région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

aux ETAM de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés,

il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Durée-dénonciation-révision-rendez vous-adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Une fois par an, les organisations représentatives se réunissent pour engager les négociations à leur niveau.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du Travail.

Provence-Alpes-Côte d'Azur Accord du 9 janvier 2014

[Étendu par arr. 16 sept. 2014, JO 21 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale du bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Fédération Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Bâtiment ;

FO BTP, Bois, Papier carton Céramique carrière, Matériaux de construction ;

Construction et bois CFDT ;

BATIM-MAT-TP CFTC.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur applicables à compter du 1^{er} février 2014.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur est fixé comme suit :

Niveau A	1 474,34
Niveau B	1 586,22
Niveau C	1 683,46
Niveau D	1 876,91
Niveau E	1 988,78
Niveau F	2 319,20
Niveau G	2 540,88
Niveau H	2 802,28

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire mini-

mum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Article 3

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

Accord du 15 juillet 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 11 nov., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBPACA ;

CAPEBPACA ;

SCOP BTP Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Niveau A	1 486,13
Niveau B	1 598,91
Niveau C	1 696,93
Niveau D	1 891,92
Niveau E	2 004,69
Niveau F	2 337,76
Niveau G	2 561,21
Niveau H	2 824,70

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Article 3

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

URCB PACA ;

UR BTP CFTC PACA ;

UR BTP FO PACA ;

UR BTP CGC PACA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur applicable dans les conditions fixées à l'article 3.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur est fixé comme suit :

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Accord du 4 novembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBPACA ;

CAPEB PACA Corse ;

Fédération PACA Corse des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP PACA Corse ;

FO «Provence-Côte d'Azur-Corse» du BTP, Bois, Papier carton Céramique carrière, Matériaux de construction ;
Union Régionale Construction et Bois PACA CFDT.
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification

Niveau A	1 500.99
Niveau B	1 606.90
Niveau C	1 705.41
Niveau D	1 901.38
Niveau E	2 014.71
Niveau F	2 349.45
Niveau G	2 574.02
Niveau H	2 838.82

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Article 3

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Accord du 22 février 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBPACA ;

des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur applicable dans les conditions fixées à l'article 3.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur est fixé comme suit :

CAPEB PACA Corse ;

Fédération PACA Corse des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Section Régionale CFE CGC Bâtiment Travaux Publics PACA Corse ;

Fédération Régionale FO «Provence-Côte d'Azur-Corse» du Bâtiment et des Travaux Publics, Bois, Papier carton Céramique carrière, Matériaux de construction ;

Union Régionale Construction et Bois PACA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur applicable dans les conditions fixées à l'article 3.

Les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence Alpes Côte d'Azur, comme suit :

Niveau A	1 523,50
Niveau B	1 631,00
Niveau C	1 730,99
Niveau D	1 929,90
Niveau E	2 044,93
Niveau F	2 384,69
Niveau G	2 612,63
Niveau H	2 881,40

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15° et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2018.

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

Accord du 13 novembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Niveau A	1 572,25
Niveau B	1 683,19
Niveau C	1 786,38
Niveau D	1 991,66
Niveau E	2 110,37
Niveau F	2 461,00
Niveau G	2 696,23
Niveau H	2 973,60

FRB PACA ;

Fédération PACA Corse des SCOP BTP ;

CAPEB PACA Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Section Régionale CFE CGC Bâtiment Travaux Publics PACA Corse ;

Union Régionale Construction et Bois PACA CFDT ;

Union Régionale BATI-MAT-TP PACA-CFTC.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1

Pour la région Provence-Alpes-Côte-D'azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année :

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Seine et Marne

Accord du 25 novembre 2013

[Étendu par arr. 4 mars 2014, JO 3 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du BTP 77 ;

Fédération des SCOP ;

CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 25 novembre 2013, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment :

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} janvier 2014

— Échelon A : 1470

— Échelon B : 1546

— Échelon C : 1657

— Échelon D : 1866

— Échelon E : 2062

— Échelon F : 2394

— Échelon G : 2650

— Échelon H : 2870

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Accord du 30 novembre 2015

[Étendu par arr. 21 mars 2016, JO 26 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Bâtiment Île de France Est ;

CAPEB Grande Couronne Île de France ;

Fédération des SCOP ;

CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 30 novembre 2015, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment :

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} janvier 2016

Échelon A	1 475
Échelon B	1 555
Échelon C	1 665
Échelon D	1 870
Échelon E	2 065
Échelon F	2 405
Échelon G	2 670
Échelon H	2 900

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Accord du 29 novembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;

CAPEB IDF ;

FFIE IDF EST ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 29 novembre 2016, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment :

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} janvier 2017

Échelon A	1 480
Échelon B	1 560
Échelon C	1 670
Échelon D	1 880
Échelon E	2 075
Échelon F	2 415
Échelon G	2 680
Échelon H	2 910

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (Journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte

original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Accord du 27 novembre 2017

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;

CAPEB IDF ;

SCOP ;

FFIE IDF EST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO.

Réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2017, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment :

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} janvier 2018

Échelon A	1 500
Échelon B	1 580
Échelon C	1 690
Échelon D	1 895
Échelon E	2 075
Échelon F	2 435
Échelon G	2 690
Échelon H	2 915

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Accord du 29 novembre 2018

[Étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 8 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

CAPEB Région Île-de-France ;

SCOP ;

FFIE IDF Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 29 novembre 2018, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment :

Article 1

Pour la région Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Au 1 ^{er} janvier 2019	
Échelon A	1 535
Échelon B	1 615
Échelon C	1 725
Échelon D	1 925
Échelon E	2 100
Échelon F	2 480
Échelon G	2 735
Échelon H	2 960

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Accord du 9 décembre 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

FFIE IDF Est ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1

Pour la Seine et Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau A	1565 €
Niveau B	1640 €
Niveau C	1750 €
Niveau D	1950 €
Niveau E	2125 €
Niveau F	2525 €
Niveau G	2780 €
Niveau H	2995 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Salaires (Anciennes Régions)

Alsace

Accord du 13 janvier 2014

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Alsace ;

CAPEB Alsace ;

Fédération Est SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR FO BTP ;

UR BATI CFTC ;

UR CFE-CGC Alsace ;

URCB CFDT Alsace.

Article 1er

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace est fixé comme suit :

(En euros)

Niveau	Salaire minimal mensuel
A	1 472,76
B	1 581,85
C	1 690,96
D	1 800,05
E	1 932,90
F	2 268,51
G	2 509,15
H	2 672,79

Article 2

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2014.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Accord du 21 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 17 juin, applicable le 1^{er} févr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Alsace ;

Fédération française du Bâtiment d'Alsace ;

Fédération SCOP BTP Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union Régionale BATI-MAT-TP-CFTC ;

CFE CGC BTP Alsace Lorraine ;

Fédération Générale Construction Force Ouvrière.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé

un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel
A	1483,07
B	1592,92
C	1702,80
D	1812,65
E	1946,43
F	2284,39
G	2526,71
H	2691,50

Article 2

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2016.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Aquitaine**Accord du 13 mars 2015**

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 30 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Aquitaine ;

Fédération SCOP BTP Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR Construction Bois CFDT ;

CFTC BATI-MAT-TP ;

CFE CGC BTP ;

FG FO Construction.

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 mars 2015 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} avril 2015

Niveau A	1 494,65
Niveau B	1 550,02
Niveau C	1 637,30
Niveau D	1 773,80
Niveau E	1 995,52
Niveau F	2 287,45

Niveau G	2 562,00
Niveau H	2 795,98

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Auvergne

Accord du 2 juin 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 13 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Auvergne ;

FFB Auvergne ;

FLBA SCOP BTP.

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 465,65	1 549,28	1 660,58	1 811,25	1 997,43	2 216,98	2 475,27	2 798,12

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 18 avril 2016

[Étendu par arr. du 22 juill. 2016, JO 30 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB AUVE ;

FFB Auvergne ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FO BTP.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} juillet 2014

F LBA SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE CGC BTP.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Auvergne est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} juin 2016

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 478.00	1 564.00	1 678.85	1 811.25	2 010.00	2 241.37	2 502.49	2 828.90

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Bourgogne**Accord n° 6 du 31 janvier 2014**

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} avril 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Bourgogne ;

Niveau A	1 489
Niveau B	1 580
Niveau C	1 675
Niveau D	1 830
Niveau E	1 973
Niveau F	2 281
Niveau G	2 572
Niveau H	2 727

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2014 sauf si la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension de celui-ci intervenait avant cette date. Auquel cas, l'accord entrerait en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au J.O.

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôts accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

Fédération Est des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP CGC ;

URCBB CFDT.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne est fixé comme suit :

Article 4

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

Bretagne

(Voir Salaires (Nouvelles Régions) - Bretagne)

Centre**Accord du 18 avril 2014**

[Étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB CENT ;

FFB Centre ;

FFIE DR Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFRC-FO ;

UR Centre CFDT ;

UR CFE CGC Centre ;

CFTC Centre.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens, et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté

ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mai 2014

Niveau A	1 478
Niveau B	1 560
Niveau C	1 677
Niveau D	1 786
Niveau E	1 979
Niveau F	2 271
Niveau G	2 490
Niveau H	2 706

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb Région Centre).

Recommandation patronale du 13 avril 2015

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Région Centre ;

DR Centre FFIE ;

CAPEB Centre.

La commission paritaire concernant les ETAM employés par les entreprises du Bâtiment s'est réunie le 30 mars 2015.

À l'issue des négociations, aucun accord n'a été trouvé concernant le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre.

La FFB région Centre,

La FFIE Centre,

La CAPEB Centre,

recommandent de fixer le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2015

Niveau A	1 485
Niveau B	1 568
Niveau C	1 685
Niveau D	1 795
Niveau E	1 989
Niveau F	2 282
Niveau G	2 502
Niveau H	2 720

Accord du 19 avril 2016

[Étendu par arr. du 4 août 2016, JO 11 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Centre ;

FFB Centre ;

FFIE DR Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFRC FO ;

UR Centre CFDT ;

UR CFE-CGC Centre ;

CFTC Centre.

Il a été convenu ce qui suit :

Niveau A	1499
Niveau B	1583
Niveau C	1701
Niveau D	1812
Niveau E	2008
Niveau F	2304
Niveau G	2526
Niveau H	2746

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Centre est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} Juin 2016

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DOT) Dépôt des accords collectifs à paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb Région Centre).

Champagne-Ardenne

Accord du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 18 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB de la Région Champagne-Ardenne ;

Fédération régionale des SCOP ;

Fédération du bâtiment de la région Champagne-Ardenne ;

FFIE Champagne-Ardenne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

Niveau A	1 475
Niveau B	1 555
Niveau C	1 650

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 décembre 2013 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne. Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit :

Au 1^{er} mars 2014

Niveau D	1 775
Niveau E	1 955
Niveau F	2 225
Niveau G	2 520
Niveau H	2 720

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15° et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Reims.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 10 décembre 2015

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 18 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Champagne-Ardenne ;

CAPEB Champagne-Ardenne ;

FFIE ;

FNSCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO BTP ;

CFE-CGC BTP ;

CFDT Construction et Bois ;

CFTC BTP.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 décembre 2015.

Afin de prendre en compte les conséquences de la Loi Notre, les représentants des Organisations représentatives d'employeurs et de salariés entendent faire converger à terme les grilles des minima ETAM pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit :

Au 1^{er} mars 2016

Niveau A	1490,00
Niveau B	1571,00
Niveau C	1668,00
Niveau D	1793,00
Niveau E	1982,00
Niveau F	2242,00
Niveau G	2538,00
Niveau H	2738,00

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15° et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Reims.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Accord du 25 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 3 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFIE ;

SCOP BTP Nord ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT ;

CFTC BTP ;

FO BTP Grand Est.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 25 janvier 2017 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit :

Au plus tard au 1^{er} avril 2017

Niveau A	1505
Niveau B	1586
Niveau C	1683
Niveau D	1808
Niveau E	1997
Niveau F	2257
Niveau G	2553
Niveau H	2753

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Reims.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Corse

(Voir Salaires (Nouvelles Régions) - Corse)

Franche-Comté

Accord du 12 décembre 2013

[Étendu par arr. 16 mai 2014, JO 28 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Franche-Comté ;

Fédération Est des SCOP BTP ;

Fédération du bâtiment Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par l'arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région de Franche-Comté.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Franche-Comté est fixé comme suit :

Niveau A :	1 475,13
Niveau B :	1 575,02
Niveau C :	1 652,60
Niveau D :	1 814,49
Niveau E :	2 044,89
Niveau F :	2 241,45
Niveau E :	2 542,50
Niveau H :	2 707,39

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) - Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Besançon.

Article 5

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

Accord du 9 décembre 2015

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 8 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB FC ;

CAPEB FC ;

EST SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

URCB CFDT.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des Etam du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des Etam du Bâtiment de la région Franche-Comté.

Article 2

Pour la région Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment de la région Franche-Comté est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

Niveau A	1 489,88
Niveau B	1 590,77
Niveau C	1 670,78
Niveau D	1 832,63
Niveau E	2 048,98
Niveau F	2 268,35
Niveau G	2 569,20
Niveau H	2 734,46

Article 3

Conformément du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Île-de-France (hors Seine-et-Marne)

(Voir Bâtiment E.T.A.M. : Île-de-France (hors Seine et Marne) - Salaires)

Languedoc-Roussillon**Salaires****Accord du 27 janvier 2014**

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 9 juill.]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Bâtiment Languedoc-Roussillon ;

Union Régionale CAPEB Languedoc-Roussillon.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI FTC ;

BTP CGC ;
FNTB CGT ;
FO BTP.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Languedoc Roussillon.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Languedoc-Roussillon : Des décisions de la Commission Paritaire des Affaires Sociales, il ressort que le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Au 1^{er} Février 2014 - Grille de salaires ETAM minimaux du bâtiment de la région Languedoc Roussillon

Niveau A	1 446
Niveau B	1 514
Niveau C	1 665
Niveau D	1 806
Niveau E	2 013
Niveau F	2 246
Niveau G	2 509
Niveau H	2 714

Grille des indemnités de petits déplacements / transports repas salaires minimaux du bâtiment de la Région Languedoc Roussillon

Repas	9,10
Transport	0,23

Les paniers sont payés dans les conditions de la convention collective.

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la DIRECCTE, Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Santé.

Accord du 22 mars 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Languedoc ;
UR CAPEB Languedoc.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC BTP ;

FO BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté

A	B	C	D	E	F	G	H
1466,62	1 536,71	1 689,98	1 833,09	2 053,26	2 290,92	2 546,64	2 768,28

Article 2

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail, Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Article 3

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

**Indemnités de petits déplacements
Accord du 27 janvier 2014**

(Voir l'accord du 27 janvier 2014 dans la rubrique «Salaires»)

Limousin

Accord du 11 décembre 2014

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 14 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des SCOP du BTP Limousin ;
Fédération du Bâtiment de la Région Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR CFTC du Bâtiment de la Région Limousin ;

ministériel du 5 juin 2007, de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment et de l'accord du 12 février 2002 sur les salaires minima des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 mars 2016 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment en Languedoc-Roussillon.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures hebdomadaires ou 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment en Languedoc-Roussillon est fixé à compter du 1^{er} avril 2016 comme suit dans le tableau :

CFDT Limousin Construction Bois ;

CFE-CGC Bâtiment Région Limousin.

Article Premier

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après :

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

Niveau A	1 483,86
Niveau B	1 575,77
Niveau C	1 641,43
Niveau D	1 780,30
Niveau E	1 938,20
Niveau F	2 220,95
Niveau G	2 527,82
Niveau H	2 888,92

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil du Conseil de Prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Accord du 26 novembre 2015

[Étendu par arr. 21 mars 2016, JO 9 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UR CAPEB Limousin ;

Fédération du bâtiment de la région Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération régionale des SCOP du BTP du Limousin ;

UR CFTC du Bâtiment de la région Limousin ;

CFDT Limousin Construction Bois ;

Niveau A	1 486,09
Niveau B	1 577,35
Niveau C	1 648,98
Niveau D	1 782,08
Niveau E	1 950,80
Niveau F	2 234,28
Niveau G	2 534,65
Niveau H	2 891,81

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Lorraine**Accord du 6 janvier 2014**

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 19 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFE CGC Bâtiment région Limousin.

Il a été convenu ce qui suit :

Article Premier

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après :

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

FFB Lorraine ;

CAPEB Lorraine ;

Fédération régionale Est SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

CFDT Bâtiment Construction Bois ;

UR Lorraines CFE - CGC ;

CFTC.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires

minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur

l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 aux valeurs suivantes :

Niveau A	1 507,86
Niveau B	1 583,78
Niveau C	1 686,83
Niveau D	1 816,99
Niveau E	2 023,07
Niveau F	2 250,85
Niveau G	2 543,71
Niveau H	2 738,94

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2014, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de Conclusion.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs) - 39/43 quai André-Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 6 janvier 2016

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 21 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Lorraine ;

CAPEB Lorraine ;

Fédération Régionale Est SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

CFDT Bâtiment Construction Bois ;

CFTC.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 aux valeurs suivantes :

Niveau A	1 517,66
Niveau B	1 594,07
Niveau C	1 697,79
Niveau D	1 828,80
Niveau E	2 036,22
Niveau F	2 265,48
Niveau G	2 560,24
Niveau H	2 756,74

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2016, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de Conclusion.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs) - 39/43 quai André-Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 13 février 2017

[Étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Grand Est ;

Fédération Régionale Est SCOP BTP ;

Niveau A	1 526,77
Niveau B	1 603,63
Niveau C	1 707,98
Niveau D	1 839,77
Niveau E	2 048,44
Niveau F	2 279,07
Niveau G	2 575,60
Niveau H	2 773,28

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de Conclusion.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs) - 39/43 quai André-Citroën - 75902 Paris cedex 15.

CAPEB Grand Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour les départements de Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 aux valeurs suivantes :

Midi-Pyrénées

Accord du 30 janvier 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFBMP ;

FR SCOP BTP Sud Ouest ;

UR CAPEB Midi-Pyrénées.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 30 janvier 2015 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} février 2015 :

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaires minimal (€)
Niveau A	1522,06	10,04
Niveau B	1603,39	10,57
Niveau C	1714,83	11,31
Niveau D	1883,50	12,42
Niveau E	2048,16	13,50
Niveau F	2436,71	16,06
Niveau G	2660,60	17,54
Niveau H	2935,70	19,36

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit entre les parties soussignées :

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du travail, des Relations Sociales, et de la Solidarité.

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 5 février 2016 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} mars 2016 :

Accord du 5 février 2016

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 21 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFBMP ;

Fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

Union régionale CAPEB Midi-Pyrénées.

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau A	1522,77	10,04
Niveau B	1604,67	10,58
Niveau C	1715,39	11,31
Niveau D	1883,74	12,42
Niveau E	2053,61	13,54
Niveau F	2437,34	16,07

Coefficient	Salaire mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
Niveau G	2661,81	17,55
Niveau H	2936,33	19,36

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du travail, des Relations Sociales, et de la Solidarité.

Nord-Pas-de-Calais

Accord du 18 octobre 2012

[Étendu par arr. 15 févr. 2013, JO 28 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;

CAPEB ;

Chambre syndicale des installateurs électriciens Nord Pas de Calais.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CGT FO ;

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} janvier 2013

Niveau A	1511
Niveau B	1607
Niveau C	1729
Niveau D	1877
Niveau E	2023
Niveau F	2318
Niveau G	2608
Niveau H	2771

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15⁹ et un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Décision unilatérale de la FFB n° 59/62 du 11 décembre 2013

Barème applicable à partir du 1^{er} Janvier 2014

En application du titre III de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 12 Juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord collectif National du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois

Le barème des salaires minimaux base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur

l'année) est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Niveau	Valeur
Niveau A	1525
Niveau B	1621
Niveau C	1745
Niveau D	1894
Niveau E	2041
Niveau F	2339
Niveau G	2631
Niveau H	2796

Accord du 20 octobre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, 2 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSIE ;

FFB NPC ;

CAPEB NPC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR CB CFDT NPC ;

BATI MAT TP CFTC NPC ;

FO BTP NPC.

trise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2016

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maî-

Niveau A	1531.10
Niveau B	1627.48
Niveau C	1751.98
Niveau D	1901.58
Niveau E	2049.16
Niveau F	2348.36
Niveau G	2641.52
Niveau H	2807.18

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Normandie Basse

Avenant n° 8 du 2 décembre 2013

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} mai 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFBBN ;

Ouest SCOP ;

CAPEB BN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Basse Normandie.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Basse Normandie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mai 2014

Niveau A	1 499,21
Niveau B	1 589,16
Niveau C	1 724,08
Niveau D	1 902,91
Niveau E	2 048,54
Niveau F	2 280,60
Niveau G	2 530,55
Niveau H	2 799,23

À compter du 1^{er} octobre 2014

Niveau A	1 509,65
Niveau B	1 600,23
Niveau C	1 736,09
Niveau D	1 916,16
Niveau E	2 062,81
Niveau F	2 296,48
Niveau G	2 548,18
Niveau H	2 818,72

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur aux dates indiquées à l'article 1 sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Accord n° 09 du 27 novembre 2014

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, J0 25 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFBBN ;

Ouest SCOP ;

CAPEB BN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maî-

Niveau A	1 515,69
Niveau B	1 606,63
Niveau C	1 743,03
Niveau D	1 923,82
Niveau E	2 071,06
Niveau F	2 305,67
Niveau G	2 558,37
Niveau H	2 829,99

à compter du 1^{er} Octobre 2015

Niveau A	1 520,22
Niveau B	1 611,43
Niveau C	1 748,24
Niveau D	1 931,49
Niveau E	2 079,31
Niveau F	2 314,85
Niveau G	2 568,57
Niveau H	2 841,27

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur aux dates indiquées à l'article 1 sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Normandie Haute

Accord du 20 octobre 2014

[Étendu par arr. 2 avr. 2015, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB HN ;

CAPEB HN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Conformément à l'accord collectif national du 26 septembre 2007 sur les salaires minima des ETAM du bâtiment, il a été convenu :

Article 1

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

Niveau	Salaire au 1 ^{er} Janvier 2015
A	1482
B	1557
C	1694
D	1865
E	2042
F	2285
G	2572
H	2741

Article 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1^{er} Janvier 2015.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 4

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la DIRECCTE de Haute-Normandie. Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Pays de la Loire

(Voir Salaires (Nouvelles Régions) - Pays de la Loire)

Picardie

Accord du 3 avril 2015

[Étendu par arr. 3 août 2015, JO 14 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Picardie ;

CAPEB 80 ;

FNSCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR FO Picardie ;

UR CFDT Picardie ;

UR CFE-CGC Picardie.

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 Juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 Juin 2007, et de l'accord Collectif National du 26 Septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Picardie.

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Picardie est fixé comme suit :

Niveau A	1479,00
Niveau B	1576,00

Niveau C	1676,00
Niveau D	1821,00
Niveau E	1999,00
Niveau F	2284,00
Niveau G	2541,00
Niveau H	2671,00

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} juillet 2015, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis aux Secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Picardie.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 5 février 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, JO 13 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Picardie ;

Niveau A	1488,00
Niveau B	1585,00
Niveau C	1686,00
Niveau D	1832,00
Niveau E	2011,00
Niveau F	2298,00
Niveau G	2556,00
Niveau H	2687,00

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} Avril 2016, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

CAPEB 80 ;

FNISCOP BTP Nord.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR FO Picardie ;

UR CFDT Picardie ;

UR CFTC Picardie ;

UR CFE-CGC Picardie.

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 Juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 Juin 2007, et de l'accord Collectif National du 26 Septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Picardie.

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Picardie est fixé comme suit :

Article 4

Conformément aux Articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis aux Secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Picardie.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Poitou-Charentes**Accord du 9 janvier 2015**

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 11 juill., applicable à compter du 1^{er} avril 2015]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Poitou-Charentes ;
 CAPEB Charente ;
 CAPEB Charente Maritime ;
 CAPEB Deux-Sèvres ;
 CAPEB Vienne ;
 SCOP Poitou-Charentes ;
 FFB Poitou-Charentes ;
 FFB Charente ;
 FBTP Charente Maritime ;
 FFB Deux-Sèvres ;
 FFB Vienne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
 CFDT ;
 CFE-CGC ;
 CFTC.
 Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes est fixé comme suit :

Niveau A	1467,92
Niveau B	1556,84
Niveau C	1679,14
Niveau D	1779,25
Niveau E	2001,66
Niveau F	2224,06
Niveau G	2535,38
Niveau H	2724,48

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2015.

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Niort.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 19 avril 2016

[Étendu par arr. du 4 août 2016, JO 19 août]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FFB Poitou-Charentes ;
 CAPEB Poitou-Charentes ;
 CAPEB Charente ;
 CAPEB Charente Maritime ;
 CAPEB Deux-Sèvres ;
 CAPEB Vienne ;
 SCOP Poitou Charentes ;
 FFB Charentes ;
 FFB Deux-Sèvres ;
 FFB Vienne ;
 FFB Charente Maritime.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
 CFDT ;
 CFE-CGC.

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 19 avril 2016 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Poitou-Charentes.

Niveau A	1 474,74
Niveau B	1 562,50
Niveau C	1 680,82
Niveau D	1 782,08
Niveau E	2 003,66
Niveau F	2 238,97
Niveau G	2 543,24
Niveau H	2 760,70

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des 5 Conseils des Prud'hommes de la région Poitou-Charentes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

(Voir Salaires (Nouvelles Régions) - Provence-Alpes-C?d'Azur)

Rhône-Alpes

Accord du 7 décembre 2012

[Étendu par arr. 26 juin 2013, JO 5 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Rhône Alpes ;

SCOP BTP Rhône Alpes ;

FFB Rhône Alpes.

Niveau A	1 466
Niveau B	1 551
Niveau C	1 666
Niveau D	1 784
Niveau E	1 994
Niveau F	2 286

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Poitou-Charentes est fixé comme suit :

Barème applicable à compter du 1^{er} juin 2016

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT Rhône Alpes ;

BTP FO Rhône Alpes.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 21 novembre 2012 et 7 décembre 2012 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} Janvier 2013

Niveau G	2516
Niveau H	2 812

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 11 mars 2016

[Étendu par arr. du 22 juill. 2016, JO 30 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Rhône Alpes ;

SCOP BTP Rhône Alpes ;

FFB Rhône Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT Rhône Alpes ;

BTP CFE CGC Rhône Al ;

BTP FO Rhône Alpes ;

BATI MAT Rhône Alpes.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 12 janvier 2016, 26 Janvier 2016 et 11 mars 2016 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} mars 2016

Niveau A	1 478
Niveau B	1 564
Niveau C	1 680
Niveau D	1 799
Niveau E	2 010
Niveau F	2 305
Niveau G	2 537
Niveau H	2 835

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Accord du 2 février 2017

[Étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP BTP Rhône-Alpes ;

Union Régionale CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BTP FO Rhône-Alpes ;

BATI MAT TP CFTC de Rhône-Alpes ;

Union Régionale Construction et Bois - CFDT Rhône-Alpes ;

CFE CGC BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du Titre III de la Convention-Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise de Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 5 janvier 2017, 24 janvier 2017 et le 1^{er} février

2017 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} janvier 2017

Niveau A	1 490,00
Niveau B	1 577,00
Niveau C	1 694,00
Niveau D	1 814,00
Niveau E	2 027,00
Niveau F	2 324,00
Niveau G	2 558,00
Niveau H	2 858,00

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Seine-et-Marne

(Voir Salaires (Nouvelles Régions) - Seine-et-Marne)

