Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1702

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant du 22 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes des ouvriers des travaux de voies ferrées

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635467

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635467

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 05:13

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 5.7
Article 5.8
Article 5.9
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 6.7
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Article 2.6
Article 2.7
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 8.4
Article 8.5
Article 8.6
Article 8.7
Article 8.8
Article 8.9
Article 8.10
Article 8.11
Article 8.12
Article 8.13
Article 8.14
Article 8.15
Article 8.16

Article 8.17
Article 8.18
Article 1.1
Article 1.2
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 12.4
Article 12.5
Article 12.6
Article 12.7
Article 12.8
Article 12.9
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.6
Article 3.7
Article 3.8
Article 3.9
Article 3.10
Article 3.11
Article 3.12
Article 3.13
Article 3.14
Article 3.15
Article 3.16
Article 3.17
Article 3.18
Article 3.19
Article 3.20
Article 3.21
Article 3.22
Article 3.23

Article 3.25
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.3
Article 10.4
Article 10.5
Article 10.6
Article 10.7
Article 13.1
Article 13.2
Article 13.3
Article
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 11.1
Article 11.2
Article 11.3
Article 11.4
Article 11.5
Article 11.6
Article 11.7
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 7.5
Article 7.6
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14

Avenant : Avenant du 21 juillet 1993 relatif au remboursement des frais de déplacement

Article

Avenant : Accord du 22 décembre 2009 instituant un contrat d'avenir

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article

Avenant : Accord du 2 septembre 2010 relatif à l'accueil des jeunes en contrat d'avenir

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article

Avenant : Accord du 7 avril 2011 relatif à la responsabilité sociétale des entreprises

Article

Article 1er

Article 3

Article 4

Article 2

Article

Avenant : Accord du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11
Article 12
Article
Avenant salaires : Ain Accord du 23 février 2012 relatif aux indemnités de déplacements au 1er avril 2012
Article 1er
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant salaires : Ain Accord du 28 février 2013 relatif aux indemnités de petits et grands déplacements au 1er avril 2013
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant salaires : Alsace Avenant du 19 décembre 2005
Article
Avenant salaires : Alsace Avenant du 19 décembre 2005
Article
Avenant salaires : Alsace Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Alsace Accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Avenant salaires : Alsace Accord du 5 janvier 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Aquitaine Accord du 18 décembre 2002 relatif au montant des indemnités de petits déplacements
Article
Avenant salaires : Auvergne Avenant du 7 décembre 2006
Article
Avenant salaires : Auvergne Accord du 22 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Bretagne Accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Bretagne Accord du 9 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Bourgogne Accord du 5 février 2009 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Champagne-Ardenne Accord du 12 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Avenant salaires : Franche-Comté Accord du 16 décembre 2004
Article
Avenant salaires : Franche-Comté Accord du 9 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Grand Est Accord du 21 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Grand Est Accord du 24 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 5 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Ile-de-France Accord du 1er décembre 2008 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Languedoc-Roussillon Accord du 5 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012

Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais Accord du 24 novembre 2006
Article
Avenant salaires : Savoie Accord du 10 juin 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992

ART. 5.1

5.1.1. Les jours fériés désignés à l'article L. 222-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai.

5.1.2. Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa 5.1.1 tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant le congé payé.

5.1.3. Sous réserve des dispositions légales particulières à la journée du 1er Mai et de celles de l'alinéa précédent, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

-ne peuvent justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises de travaux publics, 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 731-4 du code du travail ;

-n'ont pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

5.1.4. Le chômage des jours fériés ne peut donner lieu à récupération au sens de l'article D. 212-1 du code du travail.

ART. 5.2

L'ouvrier bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :
-mariage : 4 jours ;
-Pacs : 3 jours ;
-mariage d'un de ses enfants : 1 jour ;
-obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours ;
-obsèques d'un de ses enfants : 3 jours ;
-obsèques de son père, de sa mère : 3 jours ;
-obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour ;
-naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

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

ART. 5.3

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises de travaux publics un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds, sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa 4.2.2.

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté, à la date de la visite, d'un an dans l'entreprise ou de cinq ans dans une ou plusieurs entreprises de travaux publics.

Les frais de ces visites médicales périodiques sont remboursés sur justificatif par l'entreprise aux intéressés.

ART. 5.4

La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Un accord d'entreprise pourra prévoir que cette période est fixée du 1er mai de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

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 de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible, et en tout cas 2 mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés et de leurs contraintes familiales, qui devront être portés à la connaissance de l'employeur en temps utile.

Un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

ART. 5.5

Les ouvriers des entreprises de travaux publics ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à 1 mois de travail prévue par l'article L. 223-4 du code du travail (150 heures de travail étant équivalentes à 1 mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement ou des jours d'ancienneté prévus à l'article 5.7.

ART. 5.6

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales ou en application d'un avenant de spécialité, mais en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins 2 semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

ART. 5.7

La rémunération mensuelle prise en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé correspond à la dernière paie normale et complète versée à l'ouvrier, dans l'entreprise assujettie qui l'occupait.

L'indemnité afférente au congé est soit le produit du 1/10 de la rémunération mensuelle susvisée par le nombre de mois accomplis au cours de la période de référence, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence (du 1er avril au 31 mars). La méthode de calcul la plus favorable pour l'ouvrier est retenue.

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, 1,20 mois représente forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du b^atiment ou des travaux publics.

Les ouvriers des entreprises de travaux publics bénéficieront de jours d'ancienneté, indemnisés dans les conditions déterminées ci-dessous, s'ils justifient à la fin de l'année de référence d'un nombre d'années de services continus ou non dans la même entreprise soumise au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics soit :

- 2 jours pour 20 ans ;

- 4 jours pour 25 ans ;

- 6 jours pour 30 ans.

Ces jours de congés d'ancienneté seront pris en cours d'année, de préférence en période de moindre actvité, sans être accolés au congé principal.

Ils seront indemnisés par la caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics de France et d'outre-mer (congés payés) et par la caisse de congés payés des sociétés coopératives ouvrières de production.

ART. 5.8

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1200 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics.

Les heures indemnisées au titre du régime de chômage partiel, dans la limite de 75 heures dans l'année de référence, sont prises en compte dans le quota des 1 200 heures de travail mentionnées au précédent alinéa.

Toutefois, cette règle des 1 200 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions énoncées au premier alinéa du présent article.

Les ouvriers qui n'auront pas atteint, par suite de maladie, ce total de 1 200 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux vingt-quatre jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de deux jours ouvrables de congés par mois de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

ART. 5.9

La 5e semaine de congés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris au cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la 5e semaine de congés, l'indemnité de congés devant toutefois, pour ces 5 jours ouvrés, être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

Pour permettre à la caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics de France et d'outre-mer (congés payés) et à la caisse de congés payés des sociétés coopératives ouvrières de production de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs de travaux publics doivent transmettre à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires, et notamment l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

A défaut d'accord, la 5e semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (art. L. 223-8 du code du travail).

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent titre relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs de travaux publics antérieurement au 1er mars 1982, date de mise en application de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail.

L'application des articles 3.11, 3.21, 3.22, 3.23 et 3.24 de la présente convention ne doit pas avoir pour effet de réduire les droits à congés payés et à la prime de vacances des ouvriers concernés.

ART. 6.1

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

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

6.1.2. Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V-1 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.

Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à quatre-vingt-dix jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

- soit 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;

- soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché, si celle-ci survient avant l'expiration de ces 3 mois.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

6.1.3. Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels, dépassant trois mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant trois jours avant la date prévue pour son retour.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues au présent titre, jusqu'à son rétablissement ou, au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

ART. 6.2

6.2.1. En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils jusitifient au moment de l'arrêt de travail :

- pour les jeunes ouvriers âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat, de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans :

- soit de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- soit de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite CNRO (1) calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution, dans les dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

6.2.2. Pour l'application des dispositions de l'alinéa 6.2.1, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

6.2.3. Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à trente jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation de la sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

6.2.4. Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'alinéa 6.1.1 ;

- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

(1) Ou les mêmes droits calculés en termes d'équivalence selon le règlement de la CNRO acquis dans une institution de retraite adhérant à l'ARRCO comme ouvrier d'une entreprise de bâtiment ou de travaux publics.

NOTA
(1) Ou les mêmes droits calculés en terme d'équivalence selon le règlement de la C.N.R.O. acquis dans une institution de retraite adhérant à l'A.R.R.C.O. comme ouvrier d'une entreprise de bâtiment ou de travaux publics.

ART. 6.3

6.3.1. Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les jours de carence, en cas d'arrêt de travail dûment justifié, seront progressivement supprimés, au plus tard le 1er janvier 2005, au minimum selon le rythme ci-après :

- à compter du 1er janvier 2003 : suppression de 1 jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net ;

- à compter du 1er janvier 2004 : suppression d'un 2e jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net ;

- à compter du 1er janvier 2005 : suppression du dernier jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net.

Les signataires du présent accord feront un bilan des conséquences de cette mesure dans les conditions prévues à l'article 27 ci-dessous.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de la sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

6.3.2. A compter du 1er janvier 2003 et pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur maintiendra la rémunération nette de l'ouvrier justifiant de son arrêt de travail par la production d'un certificat médical, dans la limite de 100 % du net mensuel.

Compte tenu du décalage entre la date de versement des salaires et celle des indemnités versées par les régimes de prévoyance, l'employeur fait l'avance à l'ouvrier de celles-ci, sous réserve d'avoir reçu l'autorisation du salarié de percevoir directement lesdites indemnités.

Le salarié prend l'engagement de faire parvenir ses arrêts de travail (arrêt initial et éventuelles prolongations) à la caisse primaire d'assurance maladie dont il dépend, dans le délai prévu par la réglementation de la sécurité sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié aurait manqué à cette obligation de diligence ou en cas de défaillance dans le paiement des indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie concernée pendant plus de 5 mois, l'employeur est en droit de mettre fin à la subrogation.

6.3.3. Sous réserve des dispositions de l'article 6.3.1 ci-dessus, l'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-après).

Les différents pourcentages figurant ci-dessous s'appliquent sur un salaire net perçu, conformément à l'article 6.3.2.

Tableaux récapitulatifs

Tableau 1

(Remplacé par avenant n° du 24 juillet 2002)

Accident ou maladie non professionnels

PÉRIODE INDEMNISÉE	DÉLAI DE CARENCE résultant de l'article 6.3.1
100 % du salaire net pendant 45 jours.	Du 4e au 48e jour inclus d'arrêt de travail.
75 % du salaire net (jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail).	Du 49e au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Tableau 2

Accident de travail ou maladie professionnelle

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	PÉRIODE INDEMNISÉE
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours.	90 % du 1er au 15e jour inclus d'arrêt de travail. 100 % du 16e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours.	100 % du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Tableau 3

Accident de trajet couvert par la législation de la sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	DÉLAI DE CARENCE	PÉRIODE INDEMNISÉE
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours.	3 jours	100 % du 4e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours.	-	100 % du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

ART. 6.4

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger d'être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa 6.3.3.

Il en résulte notamment que l'indemnisation ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-dix jours au cours d'une même année civile.

ART. 6.5

Les entreprises de travaux publics restant en dehors du régime professionnel (1) mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'alinéa 6.2.1 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

(1) Le régime professionnel dont il s'agit est organisé selon les modalités suivantes :

- gestion technique assurée par la caisse nationale de prévoyance des ouvriers (CNPO) et affiliation des entreprises de travaux publics à une société mutuelle professionnelle d'assurance, régie par le titre III du décret du 30 décembre 1938 et dont les statuts précisent qu'elle ne rémunère aucun intermédiaire, avec laquelle la CNPO est habilitée à passer une convention avec possibilité soit de paiement direct de l'indemnité à l'ouvrier par la CNPO, soit de paiement de cette indemnité par l'intermédiaire de l'entreprise ;

- ou possibilité d'affiliation directe à la CNPO pour les entreprises de moins de 10 ouvriers.

NOTA

(1) Le régime professionnel dont il s'agit est organisé selon les modalités suivantes :

- gestion technique assurée par la caisse nationale de prévoyance des ouvriers (C.N.P.O.) et affiliation des entreprises de travaux publics à une société mutuelle professionnelle d'assurance, régie par le titre III du décret du 30 décembre 1938 et dont les statuts précisent qu'elle ne rémunère aucun intermédiaire, avec laquelle la C.N.P.O. est habilitée à passer une convention avec possibilité soit le paiement direct de l'indemnité à l'ouvrier par la C.N.P.O., soit le paiement de cette indemnité par l'intermédiaire de l'entreprise ;

- ou la possibilité d'affiliation directe à la C.N.P.O. pour les entreprises de moins de dix ouvriers.

ART. 6.6

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

ART. 6.7

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance - pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci.

ART. 2.1

2.1.1. Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ou de toute association ou organisme ayant passé une convention avec l'ANPE pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

2.1.2. Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

2.1.3. Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur le chantier à défaut d'autre stipulation.

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

Il est donc souhaitable que les entreprises conçoivent la gestion prévisionnelle de l'emploi, non pas à l'échelon du chantier mais à l'échelon le plus élevé de l'entreprise, compatible avec les impératifs géographiques.

De façon pratique, il y a lieu de ne pas débaucher systématiquement les salariés à la fin d'un chantier si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient, dans ce cas, de les affecter sur ces autres chantiers de l'entreprise.

ART. 2.2

Au cas où une épreuve préalable est exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre IV de la présente convention.

ART. 2.3

2.3.1. Conformément à l'article L. 620-3 du code du travail, l'employeur est tenu de remettre ou de faire remettre immédiatement au salarié lors de son embauchage l'un des documents suivants :

-un extrait individuel de registre unique du personnel qu'il certifie conforme ;

-une attestation d'emploi issue d'un carnet à souches numérotées ;

-un contrat de travail ou une lettre d'engagement qu'il certifie conforme en attestant de la date d'embauche.

2.3.2. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comporte les mentions suivantes :

-la dénomination sociale ou les nom et prénom de l'employeur ;

-l'adresse de l'employeur et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;

-la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;

-le numéro de code APE de l'entreprise ;

-les nom et prénom du salarié ;

-la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;

-le numéro national d'identification du salarié ou, à défaut, la date et le lieu de sa naissance ;

-la date et l'heure de l'embauche ;

-l'emploi, la qualification, le niveau et la position ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant ;

-la convention collective applicable ;

-la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 2.4 ;

-le montant de la rémunération annuelle de l'intéressé, correspondant à son horaire de travail ainsi que l'indication du versement mensuel de salaire dont bénéficiera le salarié (1) ;

-l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant du salaire mensuel effectif correspondant ;

-le mode de calcul du montant de la déduction pour chaque heure de travail non effectuée ;

-l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail ;

-le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;

-le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

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

(1) La nouvelle rédaction de cette mention est faite sous réserve des dispositions transitoires prévues au c de l'article 4.7 de la convention.

ART. 2.4 Les durées des périodes d'essai sont fixées comme suit :

- pour les ouvriers : 2 mois ;

- pour les employés : 2 mois ;

- pour les techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;

- pour les cadres : 3 mois.

La période d'essai des employés, des techniciens et agents de maîtrise et des cadres peut être renouvelée une fois, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- pour les employés : 4 mois ;

- pour les techniciens et agents de maîtrise : 6 mois ;

- pour les cadres : 6 mois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement. Cet entretien pourra intervenir à l'initiative du salarié.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées en matière de période d'essai par la convention collective qui lui est applicable à la date du présent accord.

Compte tenu des modifications apportées à la durée des périodes d'essai, la profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

ART. 2.5

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur 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.

ART. 2.6

L'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur 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.

ART. 2.7

Sans préjudice de l'application des dispositions du titre IV du livre III du code du travail, les employeurs des travaux publics veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

ART. 8.1

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérents à la mobilité de leur lieu de travail.

Le présent régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;

- indemnité de frais de transport ;

- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires, et fixées en valeur absolue. Leur montant est déterminé périodiquement à l'échelon régional, certaines régions pouvant toutefois fixer des taux différents pour les départements posant des problèmes particuliers.

ART. 8.2

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues au chapitre 1er du présent titre, les ouvriers non sédentaires des entreprises de travaux publics, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail.

Sont considérés comme ouvriers non sédentaires des travaux publics ceux qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

Les indemnités de petits déplacements instituées par le chapitre 1er du présent titre ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre 2 du présent titre.

L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre 2 ci-dessous bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

ART. 8.3 Il est institué un système de zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

Le nombre de zones concentriques est de 5. La première zone est constituée par un cercle de 10 kilomètres de rayon dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article 8.4 ci-dessous.

Des adaptations aux alinéas précédents peuvent être toutefois adoptées par accord paritaire régional, notamment par la division en deux de la première zone, pour tenir compte de certaines particularités géographiques, spécialement dans les zones montagneuses ou littorales ou à forte concentration urbaine.

A chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où le chantier se trouverait placé sur deux ou plusieurs zones, c'est-à-dire au cas où une ou plusieurs circonférences passeraient à l'intérieur du chantier, la zone qui sera prise en considération sera celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable pour le cas où il travaillerait sur deux zones.

ART. 8.4 Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus de 1 an avant l'ouverture du chantier.

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus, et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

ART. 8.5 L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

L'indemnité de repas n'est pas due à l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

ART. 8.6 L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

ART. 8.7 L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

ART. 8.8

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

8.8.1. Indemnité de repas

Le montant de l'indemnité de repas, qui est la même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé par accord paritaire régional.

Si l'entreprise utilise un système de titres-restaurant, le montant de sa participation sera déduit du montant de l'indemnité de repas.

8.8.2. Indemnité de frais de transport

Son montant journalier, qui est un forfait, doit être fixé en valeur absolue, de telle sorte qu'il indemnise les frais de voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier. Pour déterminer ce montant, il doit être tenu compte du tarif voyageur des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

8.8.3. Indemnité de trajet

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

ART. 8.9

Etant donné le caractère particulier de l'activité de la spécialité des Travaux Publics "Voies ferrées", les dispositions prévues par l'article 8 pour les ouvriers hébergés en trains-parcs ou unités mobiles, et par l'article 9 de l'avenant du 18 novembre 1970 établi en application de l'article 1er de la convention nationale des ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1954, relatif aux ouvriers des entreprises de la spécialité "Travaux de voies ferrées", complété par les accords des 11 janvier 1974 et 13 juin 1974, resteront en vigueur.

ART. 8.10

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche.

Ne sont pas visés par le présent chapitre :

1° Les ouvriers engagés pour être occupés en déplacement continu dans les chantiers mobiles, tels que chantiers routiers, chantiers de pose de lignes de transport de courant électrique, chantiers de voies ferrées, dont le cas fait l'objet d'un avenant de spécialité. Toutefois, à défaut d'avenant de spécialité, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables.

2° Les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et aux frais de ce dernier.

ART. 8.11

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé.

Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;

b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;

c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,

est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée.

ART. 8.12

Le remboursement des dépenses définies à l'article 8.11 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

Il est dû également à l'ouvrier victime d'un accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence, autorisé par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

Dans les 24 heures suivant cette autorisation, l'employeur en est informé par l'intéressé.

Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justification d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2 du présent article.

Dans ce cas, et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à 2 fois le montant du minimum garanti (MG) en vigueur au lieu de travail est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

ART. 8.13

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier, ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit, indépendamment du remboursement de ses frais de transport, et notamment de son transport par chemin de fer en 2e classe :

1° Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

2° Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 p. 100 de son salaire horaire, sans majoration ni prime, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

ART. 8.14

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre dans la localité située dans la métropole où il a déclaré résider au moment de son embauchage, à condition qu'il y ait conservé une résidence, et pour revenir au lieu de son travail, sont remboursés au prix d'un voyage en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après.

Suivant l'éloignement de cette localité, et sauf aménagement particulier, pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé ;

- un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 kilomètres ;

- un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 kilomètres ;

un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 kilomètres ;

- un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kilomètres.

Pour les déplacements en Corse, et inversement, un accord entre intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus, soit qu'il se rende dans la localité visée au premier alinéa, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport, jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

ART. 8.15 En cas de voyage périodique, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour.

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 8.14, l'ouvrier doit pouvoir passer quarante-huit heures dans son lieu de résidence.

Si pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

ART. 8.16 En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a droit à une absence correspondant à celles prévues à l'article 5.2. Cette durée est portée à 4 jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles 8.12 (alinéa 4) et 8.14.

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande, après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 8.14 du présent chapitre demeurant applicables.

ART. 8.17 En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence déclaré par l'intéressé lors de son embauchage ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

ART. 8.18 En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale, d'élections prud'homales, municipales, cantonales, régionales, législatives, présidentielles, européennes ou en cas de consultations par voie de référendum, et lorsque le vote par correspondance ou par procuration n'est pas admis, l'ouvrier peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale et ce voyage se substitue au voyage périodique le plus proche.

ART. 1.1

1.1.1. La présente convention collective règle en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM, les rapport de travail entre :

-d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa 1.1.2 ci-dessous ;

-d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité de travaux publics sur le territoire de la France métropolitaire, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers adhérentes des instances nationales l'ayant signée ou qui y adhéreraient ultérieurement, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM.

1.1.2. 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.

Activités visées :

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

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

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

- voirie urbaine:

- petits travaux de voirie ;

- voirie, réseaux divers, chaussées pavées, bordures ;

- signalisation ;

- aménagement d'espaces verts:

- plantations ornementales (pelouses, abords des routes...) ;

- terrains de sports ;

- aménagement de terrains de culture, remise en état du sol :

- drainage, irrigation ;

- captage par puits ou autre ;

- curage de fossés.

Exécution d'installations d'hygiène publique :

- réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;

- réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;

- stations de pompage ;

- stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;

- abattoirs ;

- stations de traitement des ordures ménagères.

55.11. Construction de lignes de transports d'électricité

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (1) :

- construction de lignes de très haute tension ;

- construction de réseaux haute de basse tension ;

- éclairage rural ;

- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;

- canalisations électriques autres qu'aériennes ;

- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;

- lignes de distribution ;

- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;

- chauffage de routes ou de pistes ;

- grands postes de transformation ;

- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

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

- terrassement en grande masse ;

- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique ;

- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;

- travaux en site maritime ou fluvial :

- dragage et déroctage ;

- battage de pieux et palplanches ;

- travaux subaquatiques ;

- mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;

- travaux souterrains ;

- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13. Construction de chaussées

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

-terrassement sous chaussée ;

-construction des corps de chaussée ;

-couche de surface (en enrobés avec mise en oeuvre seule ou fabrication et mise en oeuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels..) ;

-mise en oeuvre de revêtement en béton de ciment ;

-rabotage, rectification et reprofilage ;

-travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité..).

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons ;

- traitement des sols :

- injection, congélation, parois moulées ;

- rabattement de nappe, béton immergé ;

- reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques

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

- barrages ;

- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;

- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;

- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie ;

- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;

- réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;

- coupoles, voiles minces ;

- piscines, bassins divers ;

- étanchéité

55.31. Installations industrielles, montage, levage

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

- ponts fixes ou mobiles ;

- vannes de barrage ;

- portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;

- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;

- ossatures de halls industriels ;

- installations pour la sidérurgie ;

- pylônes, téléphériques ;

- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées les entreprises qui effectuent des travaux (1) :

- d'éclairage extérieur, de balisage ;

- d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;

- et, pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celle des travaux publics).

55.50. Construction industrialisée.

Sont visées, pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

-poutres de pont ;

-voussoirs pour tunnel.

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées, pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70. Génie climatigue

Sont visées, pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (1).

(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.

3) Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

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

Cas des entreprises mixtes travaux publics et bâtiment

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

1° La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

4° Les entreprises mixtes visées 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.

ART. 1.2

1.2.1. Des avenants de spécialités, susceptibles de faire l'objet d'une extension, seront établis, qui concerneront les clauses professionnelles non traitées par la présente convention collective, et notamment :

1° Les primes d'outillage éventuelles ;

2° Les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

3° Les conditions de rémunération et d'organisation du travail en cas de travail par roulement.

4° Les primes pour travaux occasionnels représentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées par les syndicats de spécialités. Ces primes sont des primes horaires fixées en valeur absolue. Elles ne peuvent en aucun cas revêtir le caractère de prime de risque.

Le champ professionnel d'application d'un avenant, ou seulement de certaines de ses dispositions, pourra éventuellement comprendre plusieurs spécialités.

1.2.2. Les organisations professionnelles et syndicales signataires de la présente convention conviennent de se rencontrer à l'issue d'un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, afin d'examiner le bilan des avenants de spécialités signés à cette date.

ART. 4.1

4.1.1. Versements mensuels (1).

La rémunération annuelle constitue la rémunération des ouvriers des travaux publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

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

4.1.2. Rémunération annuelle (1).

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

- les congés payés ;

- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;

- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;

- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement etc.) ;

- la rémunération des heures supplémentaires ;

- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N - 1 ;

- les majorations prévues par les avenants de spécialités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la présente convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;

- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants de spécialités en contrepartie de contraintes particulières de travail ;

- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

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

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

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

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

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

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue pro rata temporis (2).

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

4.1.3. Au salaire mensuel ainsi défini s'ajoutent, le cas échéant :

- la rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires applicables en vertu des dispositions du titre III ;

- les diverses majorations, primes et indemnités prévues par les conventions collectives et avenants de spécialités applicables aux ouvriers.

(1) La nouvelle rédaction de l'article est faite sous réserve des dispositions transitoires prévues au c de l'article 4.7 de la convention.

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

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

ART. 4.2

4.2.1. Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'article 4.2.2 et au dernier paragraphe de l'alinéa 4.2.3 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

4.2.2. Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle selon les dispositions du titre V, chapitre V-1 de la présente convention, ne donnent pas lieu à déduction.

En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité est, le cas échéant, versée aux ouvriers pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées le jour d'absence, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

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

4.2.3. Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux convention en vigueur ;

- les heures perdues par suite de chômage-intempéries, conformémemt à la réglementation en vigueur ;

- les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI.

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

ART. 4.3

En cas de travail au rendement, les principes suivants doivent être respectés :

a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application de l'article 4.8 de la présente convention ;

b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;

c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive, et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut des délégués du personnel - ainsi que des délégués sindicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux :

e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail

f) Les conditions doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

ART. 4.4

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

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

a) Le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, son code APE, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;

b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;

c) Le taux horaire de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ;

d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc. ;

e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales ;

f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire ;

g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;

h) Le montant de la rémunération nette ;

i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j) La somme nette due à l'ouvrier ;

k) La date du paiement de la rémunération ;

l) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;

m) Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos, en application des articles D. 212-10 et 11 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;

n) L'intitulé de la présente convention et celui de l'avenant de spécialité applicable ;

o) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

ART. 4.5

La paie est effectuée :

-soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis à l'ouvrier ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;

-soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ouvrier à l'entreprise.

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 143-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèce à l'ouvrier qui le demande.

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

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

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

ART. 4.6

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

En application de l'article L. 123-3-1 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du même code.

ART. 4.7

a) Les barèmes des minima sont fixés paritairement à l'échelon régional, une fois par an.

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

Après accord national, des barèmes de minima applicables sur le plan national peuvent être fixés pour certaines spécialités.

Ces barèmes sont établis à compter du 1er janvier 2003 par la fixation de valeurs annuelles de point qui, multipliées par les différents coefficients hiérarchiques, déterminent le minimum annuel de chaque niveau et position.

Des valeurs différentes peuvent être fixées pour :

- le niveau I, position 1 ;

- le niveau I, position 2 ;

- le niveau II, position 2, qui vaut pour le niveau II, position 1, et le nouveau niveau III, position 1 ;

- le niveau IV, qui vaut pour le niveau III, position 2.

Toutefois, afin de favoriser l'entrée des jeunes dans la profession, les négociateurs régionaux auront la faculté de fixer, dans un sens plus favorable, une valeur annuelle de point différente de la valeur de point de référence définie pour le niveau II, position 1.

Par ailleurs, pour le niveau I, position 1, la moyenne nationale pondérée ne pourra faire apparaître une valeur inférieure au salaire réellement applicable.

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés des travaux publics et aux négociateurs régionaux par les fédérations employeurs ;

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

Pour l'année 2003, à titre exceptionnel, les partenaires sociaux ont fixé au niveau national les valeurs de référence pour la détermination des minima régionaux comme suit :

- niveau I, position 1 : 14 400 €, soit une valeur annuelle de point de 144 € ;

- niveau II, position 2 : 17 200 €, soit une valeur annuelle de point de 122,86 € ;

- le niveau IV : 22 100 € soit, une valeur annuelle de point de 122,78 €.

Les négociateurs régionaux auront la faculté en 2003 de fixer des valeurs annuelles de point situées dans l'intervalle compris entre + ou - 5 % des 3 valeurs de référence indiquées ci-dessus, sauf pour le niveau I, position 1, pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 5 %.

En fin d'année 2003, il sera établi une moyenne nationale pondérée (1) pour les 3 valeurs de référence.

Pour l'année 2004, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles de point, en respectant les 3 valeurs de référence qui leur auront été communiquées. Pour ces niveaux et positions de référence, ils auront la faculté en 2004 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 4 %, sauf pour le niveau I, position 1, pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 4 %.

En fin d'année 2004, il sera établi une moyenne nationale pondérée des 3 valeurs de référence.

Pour l'année 2005, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles de point, en respectant les 3 valeurs de référence qui leur auront été communiquées. Pour ces niveaux et positions de référence, ils auront la faculté en 2005 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 %, sauf pour le niveau I, position 1, pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 3 %.

Pour les années suivantes, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles des minima dans leur région en respectant les 3 valeurs de référence résultant du calcul en fin d'année des moyennes nationales pondérées qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 valeurs de référence, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées.

Un bilan du resserrement des barèmes sera examiné chaque année, lors de la négociation annuelle de branche.

c) Dispositions transitoires.

Pour les ouvriers dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures, à compter du 1er octobre et jusqu'au 31 décembre 2002, les salaires minimaux régionaux applicables au 30 septembre 2002 vaudront pour une base de 35 heures.

Pour ceux dont l'horaire collectif hebdomadaire de travail est supérieur à 35 heures, à titre transitoire et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2004, les dispositions conventionnelles précédemment en vigueur (2) continuent à s'appliquer dans les conditions ci-après, afin de permettre aux entreprises de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale de travail.

Le barème des minima mensuels est établi comme suit :

- au 1er janvier 2003, au moins à 93 % du barème de référence ;

- au 1er janvier 2004, au moins à 96 % du barème de référence.

Le minimum mensuel de référence s'entend des salaires minimaux régionaux en vigueur au 31 décembre 2002 et valant, à compter du 1er janvier 2003, pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Cette disposition transitoire ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle réelle habituellement perçue par les salariés.

(1) Conformément à l'accord du 9 juillet 2002, il est établi, chaque année, une moyenne pondérée pour les valeurs de référence pour les ETAM et les ouvriers des travaux publics. Les coefficients de pondération suivants seront appliqués :
– coefficient 4 : Ile-de-France ;
– coefficient 3 : Provence - Alpes - Côte d'Azur, Rhône-Alpes ;
– coefficient 2 : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire ;
– coefficient 1 : Alsace, Auvergne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie et Poitou-Charentes.
Les coefficients de pondération pourront être revus par accord, en fonction des éventuels changements qui pourraient intervenir quant au « poids » respectif des régions.

(2) Article 2.3.2, 12e tiret et article 4.1 de la convention.

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

- coefficients 4 : Ile-de-France ;

- coefficients 3 : Provence-Alpes-C^ote d'Azur, Rh^one-Alpes ;

- coefficients 2 : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire ;

- coefficient 1 : Alsace, Auvergne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie et Poitou-Charentes.

Les coefficients de pondération pourront ^etre revus par accord, en fonction des éventuels changements qui pourraient intervenir quant au " poids " respectif des régions.

ART.

Les parties signataires ont estimé utile d'établir en commun ce guide d'utilisation qui constitue un commentaire de l'accord collectif national du 10 octobre 1988 relatif à la classification nationale des ouvriers de travaux publics à l'intention tant des entreprises que des salariés de travaux publics.

1. Présentation de la nouvelle classification des emplois des ouvriers de travaux publics

1.1. Principes ayant guidé les signataires (art. 12.1)

Moderniser par la négociation les conditions d'emploi des ouvriers : " classer les emplois, qualifier les hommes, rémunérer les compétences ".

Sortir définitivement du système de classification " Parodi " par la mise en place d'un système de classement s'appuyant sur des critéres classants.

Adapter le nombre de qualifications.

Favoriser une meilleure évolution de carrière : par une politique salariale appropriée, par un recours accru à la formation professionnelle, valoriser les métiers de travaux publics, moderniser l'image de marque de la profession, inciter les jeunes à faire carrière dans les travaux publics.

1.2. Présentation des définitions d'emplois

1.2.1. Présentation générale du nouveau système de classement

Nouvelle classification en quatre niveaux de qualification correspondant à six positions hiérarchiques (au lieu de dix échelons hiérarchiques dans la précédente).

Pas de concordance entre les nouveaux et les anciens coefficients hiérarchiques.

Le classement des ouvriers doit s'opérer à partir des définitions générales d'emplois qui tiennent compte des quatre critères classants suivants :

-responsabilité dans l'organisation du travail :

-autonomie/ initiative ;

-technicité,

-formation/ expérience.

Un tableau de critères classants est annexé aux définitions d'emplois afin de faciliter le classement.

Deux niveaux de lecture du tableau :

-horizontal : dans un même niveau ou position, les quatre critères s'ajoutent les uns aux autres sans prédominance de l'un sur l'autre ;

-vertical : marque une gradation de valeur de critères.

1.2.2. Présentation des définitions d'emplois.

Les définitions générales d'emplois des quatre niveaux, six positions constituent l'élément essentiel devant servir à déterminer la qualification de chaque ouvrier.

Les définitions d'emplois s'articulent autour de deux éléments :

-titulaire de l'emploi ;

-caractéristiques de l'emploi.

Caractéristiques des niveaux et positions :

-niveau I, position 1 : travaux élémentaires et simple adaptation aux conditions de travail ;

-niveau I, position 2 : apparition du critère d'initiative (élémentaire).

Demande une pratique professionnelle ou un niveau de formation professionnelle. Le niveau de formation professionnelle est considéré comme acquis, lorsque le titulaire a suivi une formation professionnelle complète débouchant sur un diplôme de niveau V de l'éducation nationale mais n'a pas obtenu ce diplôme.

-niveau II, position 1 : apparition de la notion de spécialité (travaux courants) et de diplôme professionnel ;

-niveau I, position 2 : apparition de la notion d'animation (assistance d'aides) et prise en compte des contraintes liées aux environnements,

-niveau III : deux voies d'évolution de carrière parallèles :

-technicité ;

-encadrement d'équipe.

Reconnaissance de la polyvalence (plus cinq points) et réalisation de travaux complexes ou diversifiés.

-niveau IV : deux voies d'évolution de carrière parallèles :

-technicité,

-encadrement d'équipe.

Reconnaissance de la polyvalence (plus dix points) ; transmission de l'expérience et rapport avec des tiers.

1.2.3. Coefficients hiérarchiques (art. 12.6)

Eventail hiérarchique de 100 à 180.

Pas de concordance entre nouveaux et anciens coefficients.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires ni intermédiaires).

2. UTILISATION DE LA CLASSIFICATION

DES EMPLOIS DES OUVRIERS

2.1. Comment doivent procéder les entreprises pour classer les ouvriers (art. 12.2 et 12.7)

Ne pas rechercher de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients.

Le classement des ouvriers se fera compte tenu de leurs compétences et des fonctions exercées dans l'entreprise et en se reportant aux définitions générales des emplois des quatre niveaux/ six positions et au tableau des critères classants.

Si cela s'avérait nécessaire, les quelques exemples de compétences et de tâches principales et habituelles énumérées ci-après pour les différents niveaux et positions de la grille de classification des ouvriers de travaux publics aideront au classement.

L'évolution des techniques, la formation professionnelle continue sont des éléments d'analyse pris en compte lors des discussions prévues à l'article 12.9 dans la perspective d'une utilisation dynamique de la grille de classification.

Niveau I.-Ouvriers d'exécution

Position 1

Le titulaire exécute sous contrôle régulier des travaux élémentaires, à partir de directives précises.

Les emplois de cette position comportent des travaux simples ne nécessitant pas de connaissances particulières mais une simple adaptation aux conditions de travail de l'environnement.

Exemples de tâches pour cette position :

-terrassements à la main ou à l'aide d'un outil pneumatique :

-nettoyage, rangement, manutention manuelle ou mécanisée (exemple : transpalette),

-gachage à la main ou à la bétonnière usuelle des bétons, mortiers et liants couramment utilisés avec dosage ;

-aide à la construction et à la pose de canalisations en tous matériaux.

Position 2

Le titulaire exécute, sous contrôle fréquent, des travaux sans difficulté particulière, à partir de directives simples. Il est responsable de la bonne exécution de son travail et peut être amené, dans le cadre des tâches qui lui sont confiées, à prendre certaines initiatives élémentaires.

Les emplois de cette position comportent des travaux simples :

ils peuvent requérir un niveau de formation professionnelle ou une pratique professionnelle acquise en position 1.

Exemples de tâches pour cette position :

-travaux de terrassements avec boisage et étaiements courants :

-petits travaux de mécanique d'entretien ;

-mise en place de béton avec ou sans vibration dans des coffrages :

-façonnage simple avec assemblage par ligatures et mise en place d'armatures dans les coffrages :

-conduite d'engins d'utilisation simple avec vérification, maintien des niveaux et entretien journalier ;

-pose de chemins de câbles et petits appareillages électriques, travaux de raccordement correspondants.

Niveau II.-Ouvriers professionnels

Position 1

Le titulaire organise et exécute, avec initiative, à partir de directives générales, les travaux courants de sa spécialité.

Les emplois de cette position comportent l'exécution de travaux impliquant de bonnes connaissances techniques et le respect des contraires de l'environnement. Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation ou une technicité acquise par expérience au niveau I.

Exemples de tâches pour cette position :

-construction et pose de canalisations en tous matériaux,

-coffrage à l'aide de coffrages outils avec réglage simple,

-conduite habituelle avec entretien courant des autres engins de chantier ;

-conduite habituelle de camions avec entretien courant,

-travaux courants de mécanique, de serrurerie, de soudure ou de menuiserie charpente.

Position 2

Le titulaire organise et exécute, avec intitiative, à partir de directives, les travaux de sa spécialité ; il est responsable de leur bonne réalisation.

Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements et, si nécessaire, la lecture et la tenue de documents courants.

Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente.

Exemples de tâches pour cette position :

-traçage avec mise en place et réglage précis en coffrage d'armatures ou d'éléments de gaines de précontrainte à partir de plans de détails ;

-soudage de canalisations avec traitement préalable et postérieur,

-coffrage à l'aide de coffrages, outils complexes ou fabrication de coffrages courants à l'aide de tous matériaux y compris par assemblage d'éléments modulaires,

-conduite de poste d'enrobage ou de centrale de grave ou de béton, informatisés ;

-mise en oeuvre, vérification et mise en service d'installations électrique de moyenne importance.

Niveau III.-Ouvriers compagnons ou chefs d'équipe

Le titulaire réalise, à partir de directives d'organisation générale, les travaux de sa spécialité.

Il posséde la maîtrise de son métier.

Il est capable :

de lire et d'interpréter des plans d'exécution ou instructions écrites, d'évaluer ses besoins prévisionnels en outillages, petits matériels et matériaux ;

et/ ou pour les chefs d'équipe :

d'organiser le travail du personnel constituant l'équipe appelée à l'assister.

Les emplois du niveau III comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans une technique et une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques acquise par expérience et/ ou par formation complémentaire.

Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise au niveau II.

Exemples de tâches pour ce niveau :

voie " Technicité " :

-conduite de tunnelier pour exécution de routes ou voies ferrées en souterrain,

-travaux d'installations électriques de haute technicité notamment dans les secteurs de l'automatisme, de la robotique, de l'informatique et de l'électronique,

-conception et réalisation de coffrages en tous matériaux pour les ouvrages les plus complexes à partir des plans de formes de ces ouvrages avec définitions des assemblages et contreventements nécessaires à la stabilité de ces coffrages lors de leur utilisation.
voie " Encadrement d'équipe " :

-responsabilité de mise en place du béton en équipe dans tous coffrages y compris utilisation de bétons spéciaux pompage, injection,

-conduite d'équipe avec évaluation des besoins journaliers et établissement de compte rendu d'activité.

Niveau IV.-Maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe

Le titulaire possède une parfaite maîtrise du métier permettant soit :

-de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats nécessitant une haute technicité dans une technique, et, de plus, des connaissances des techniques connexes permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci ;

-de conduire et d'animer régulièrement, suivant les directives données par les agents de maîtrise, une équipe dans une spécialité et de rendre compte de l'activité de cette dernière.

Il doit être capable de transmettre son expérience.

Il peut être apte à assurer un tutorat vis-à-vis des jeunes.

Il peut être annexé à assurer des rapports avec des tiers dans le cadre d'instructions précises et ponctuelles et dans un domaine d'activité bien délimité.

Les emplois du niveau IV impliquent les connaissances définies au niveau III acquises par formation et/ ou expérience professionnelle.

A ce niveau, qui est un niveau de promotion et d'évolution de carriére, sont reconnues la parfaite maîtrise et la haute technicité déjà acquises par des ouvriers de travaux publics.

Le classement dans ce niveau est ouvert dès l'entrée en vigueur de l'accord collectif national du 10 octobre 1988 relatif a la classification nationale des ouvriers de travaux publics.

2.2. Particularités (art. 12.8)

Exercice temporaire de travaux de qualification inférieure :

maintien de la qualification et de la rémunération.

Dans un but de promotion, exercice occasionnel de certaines tâches d'un niveau ou position supérieur : changement de qualification, dès que ces tâches sont effectuées d'une façon habituelle.

Exercice régulier de travaux relevant de plusieurs niveaux ou positions : qualification et rémunération du niveau ou position le plus élevé.

Lors de la discussion de l'article 12.8, les parties signataires ont évoqué la situation des ouvriers de travaux publics qui, après avoir été licenciés pour motif économique ou pour fin de chantier, sont réembauchés par la même entreprise dans un délai d'un an en vertu de la priorité de réembauchage visée à l'article 22 de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions d'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés. Il a été convenu que, dans ce cas, les ouvriers seront classés à leur qualification antérieure.

2.3. Procédure de reclassement (art. 12.9)

Bien que cette disposition ne figure pas dans l'accord, les parties signataires ont considéré comme nécessaire qu'une réunion particulière ait lieu avec les représentants du personnel de l'entreprise avant le nouveau classement des salariés.

Notification écrite du nouveau classement : l'employeur ou son représentant devra informer le salarié de son nouveau classement un mois avant l'entrée en vigueur de sa nouvelle qualification.

En cas de contestation individuelle du nouveau classement, l'intéressé doit saisir l'employeur ou son représentant dans les meilleurs délais pour un examen de sa situation ; l'employeur ou son représentant statuera sur cette demande et devra en faire part à l'intéressé au cours d'un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

En cas de contestation collective sur l'application ou l'interprétation des dispositions de la classification nationale des ouvriers de travaux publics, la procédure prévue à l'article 13.1 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics sera utilisée.

Garantie de rémunération : le reclassement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Problèmes généraux et particularités d'application posés par la mise en oeuvre de la nouvelle classification peuvent être examinés régulièrement à l'occasion de la négociation annuelle (art.L. 132-27 du code du travail).

2.4. Accueil des diplômés (art. 12.5)

2.4.1.A l'entrée dans l'entreprise

Les titulaires d'un diplôme obtenu par formation initiale seront classés comme suit :

CAP, CFPA, BEP : niveau II-position 1.

Période probatoire maximum six mois après leur classement : au terme, soit reconnaissance de ce classement ou classement par l'employeur ou son représentant dans position ou niveau supérieur de la grille des ouvriers si aptitudes et capacités professionnelles.

BP, BT, baccalauréat technologique : niveau II-position 2.

Période probatoire maximum dix-huit mois après leur classement :

au terme, classement par l'employeur ou son représentant à un niveau supérieur de la grille des ouvriers.

-baccalauréat professionnel : niveau II -position 2.

Période probatoire maximum douze mois après leur accueil :

classement par l'employeur ou son représentant à un niveau supérieur de la grille des ouvriers ou, si aptitudes, appelé à occuper des fonctions dans les postes concernés de la grille des ETAM

2.4.2. Diplômes obtenus par formation professionnelle continue

Distinguer :

si formation effectuée à la demande de l'employeur : classement comme indiqué ci-dessus, mais période réduite de moitié par rapport aux délais mentionnés :

-CAP, CFPA, BEP : période probatoire maximum de trois mois ;

-BP, BT, baccalauréat technologique : période probatoire maximum de neuf mois.

-si formation effectuée à l'initiative du salarié : accèdera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire prévue au 2.4.1. ci-dessus et dans la limite des emplois disponibles.

3. Polyvalence (art. 12.3)

Doit être reconnue par l'employeur.

Ne peut s'exercer qu'aux niveaux III et IV.

Définition de la polyvalence :

-pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées, à titre d'exemples :

-conduite de deux engins avec la même maîtrise :

-pelle + chargeur ;

-pelle + bouteur ;

-conducteur de finisseur + régleur de finisseur ;

-opérateur de poste (centrale d'enrobage) + conducteur de chargeuse ;

-poseur de canalisation eau et assainissement + conducteur de petits engins de terrassement ;

-canalisateur et petite maçonnerie ;

-canalisateur et boiseur ;

-monteur THT. et conducteur d'engins de déroulage ;

-monteur basse et moyenne tension effectuant en outre des travaux en haute tension et en automatisme,

-distincte de la mise en oeuvre exceptionnelle d'une technique.

Adjonction au coefficient de points supplémentaires :

-cinq points au niveau III ;

-dix points au niveau IV.

Ne modifie ni le classement ni la position.

4. Changement de catégorie (art. 12.4)

Niveaux III ou IV.-Evolution de carriére ouverte à la voie encadrement comme à la voie technique : possibilité d'accès vers la grille ETAM.

L'employeur ou son représentant examine, en cours de carrière professionnelle, la situation du salarié en tenant compte de l'étendue des capacités techniques et/ ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail.

Classement dans grille ETAM à partir des définitions d'emplois des ETAM.

ART. 12.1

En concluant l'accord collectif national du 10 octobre 1988, intégré dans le présent titre, les parties signataires ont confirmé leur volonté de moderniser par la négociation les conditions d'emploi des ouvriers des entreprises de travaux publics, de manière à classer les emplois, qualifier les hommes, rémunérer les compétences, conformément aux principes définis par le contrat social travaux publics du 9 juillet 1986.

Dans cette perspective, les parties signataires :

- ont eu conscience des enjeux suscités par une concurrence accentuée sur le marché intérieur et extérieur, et ne peuvent ignorer à cet égard les incidences de l'entrée en vigueur prochaine du marché unique européen, obligeant chacun à des efforts d'adaptation pour améliorer la qualification et les compétences des salariés et renforcer la compétitivité des entreprises françaises de travaux publics :

- ont constaté que la grille de classification du personnel ouvrier inspirée des systèmes de classification résultant des arrêtés "Parodi" ne répondait plus suffisamment à la fois aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises de travaux publics. Il importait donc d'appréhender, par la négociation, tant les évolutions techniques et technologiques de ces 10 dernières années que les pratiques sociales dans lesquelles la responsabilité et la participation des salariés à la réalisation d'objectifs communs sont mieux affirmées :

- ont estimé en conséquence nécessaire la mise en place d'une nouvelle classification plus moderne et plus motivante, permettant notamment de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines et s'appuyant sur les critères classants suivants :

- responsabilité dans l'organisation du travail ;

- autonomie/initiative ;

- technicité ;

- formation/expérience ;

- ont considéré que cette classification modernisée et adaptée devait avoir pour objectifs de favoriser une meilleure évolution de carrière pour les ouvriers, par une politique salariale appropriée, par un recours accru à la formation professionnelle continue, de valoriser les métiers des travaux publics, de moderniser l'image de marque de la profession, et d'inciter les jeunes à faire carrière dans les travaux publics.

ART. 12.2

La grille de classification des ouvriers de travaux publics comprend les définitions générales des emplois, répertoriés en 4 niveaux de qualification, à l'intérieur desquels se situent 7 positions.

A ces définitions d'emploi est annexé un tableau de critères classants permettant de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les occuper.

ces critères sont les suivants :

responsabilité dans l'organisation du travail ;

autonomie/initiative ;

technicité ;

formation/expérience.

niveau I. - Ouvriers d'exécution

Position 1

Le titulaire exécute sous contrôle régulier des travaux élémentaires, à partir de directives précises.

Les emplois de cette position comportent des travaux simples ne nécessitant pas de connaissances mais une simple adaptation aux conditions de travail de l'environnement.

Position 2

Le titulaire exécute, sous contrôle fréquent, des travaux sans difficulté particulière, à partir de directives simples. Il est responsable de la bonne exécution de son travail et peut être amené, dans le cadre des tâches qui lui sont confiées, à prendre certaines initiatives élémentaires.

Les emplois de cette position comportent des travaux simples ; ils peuvent requérir un niveau de formation professionnelle ou une pratique professionnelle acquise en position 1.

Niveau II. - Ouvriers professionnels

Position 1

Le titulaire organise et exécute, avec initiative, à partir de directives générales, les travaux courants de sa spécialité.

Les emplois de cette position comportent l'exécution de travaux impliquant de bonnes connaissances techniques et le respect des contraintes de l'environnement. Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation ou une technicité acquise par expérience au niveau I.

Position 2

Le titulaire organise et exécute, avec initiative, à partir de directives, les travaux de sa spécialité ; il est responsable de leur bonne réalisation. Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements et, si nécessaire, la lecture et la tenue de documents courants.

Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente.

Niveau III. - Ouvriers compagnons ou chefs d'équipe

Position 1

Le titulaire réalise, à partir de directives générales, l'ensemble des travaux, notamment délicats, de sa spécialité. Dans ce cadre, il dispose d'une certaine autonomie et prend des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés ou pour faire face à des situations imprévues.

Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides dont il guide le travail et contrôle les résultats.

Il est capable de lire des plans d'exécution et de tenir des documents courants.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux délicats impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements.

Ils nécessitent un diplôme professionnel et/ou une formation spécifique et/ou impliquent une bonne connaissance professionnelle obtenue par l'expérience acquise à la position précédente.

Position 2

Le titulaire réalise, à partir de directives d'organisation générale, les travaux de sa spécialité ; il possède la maîtrise de son métier.

Il est capable :

- de lire et d'interpréter des plans d'exécution ou des instructions écrites ;

- d'évaluer ses besoins prévisionnels en outillage, petits matériels et matériaux ;

et/ou pour les chefs d'équipe :

- d'organiser le travail du personnel constituant l'équipe appelée à l'assister.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans une technique et une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques acquise par expérience et/ou par formation complémentaire. Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente.

Niveau IV. - Maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe

Le titulaire possède une parfaite maîtrise du métier permettant soit :

- de réaliser avec autonomie les travaux les plus délicats nécessitant une haute technicité dans une technique, et, de plus, des connaissances des techniques connexes permettant d'assurer des travaux relevant de ceux-ci ;

- de conduire et d'animer régulièrement, suivant les directives données par les agents de maîtrise, une équipe dans une spécialité et de rendre compte de l'activité de cette dernière.

Il doit être capable de transmettre son expérience.

Il peut être apte à assurer un tutorat vis-à-vis des jeunes.

Il peut être amené à assurer des rapports avec des tiers dans le cadre d'instructions précises et ponctuelles et dans un domaine d'activité bien délimité.

Les emplois du niveau IV impliquent les connaissances définies au niveau III, position 2, acquises par formation et/ou expérience professionnelle.

Tableau des critères classants

NIVEAU	POSITION	RESPONSABILITÉ dans l'organisation du travail	AUTONOMIE/INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION/EXPÉRIENCE
I	1	Exécution de travaux élémentaires à partir de directives précises.	Réduite. Contrôle régulier.	Sans mise en œuvre de connaissance particulière.	Simple adaptation aux conditions de travail de son environnement.
	2	Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples.	Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité. Contrôle fréquent.	Acquise par pratique ou apprentissage.	Niveau de formation professionnelle ou expérience acquise à la position 1.

II	1	Organise les travaux courants de sa spécialité, à partir de directives générales.	Autonomie sur les travaux courants de sa spécialité. Contrôle ponctuel.	Bonne maîtrise de sa technique. Connaissance et respect des contraintes liées aux environnements.	Diplôme professionnel reconnu ou technicité acquise par expérience au niveau 1 ou par formation spécifique.
	2	Organise les travaux de sa spécialité, à partir de directives. Possibilité d'aides.	Autonomie dans la réalisation de son travail. Est responsable de sa bonne exécution. Contrôle de bonne fin.	Respect des règles de l'art. Analyse et prise en compte des contraintes liées aux environnements.	Diplôme professionnel reconnu ou spécifique ou expérience acquise à la position précédente.
III		Organise les travaux de la spécialité et ceux des aides appelés éventuellement à l'assister.	Autonomie dans la spécialité. Rend compte à sa hiérarchie.	Réalise des travaux complexes de sa spécialité et a une certaine connaissance des techniques connexes.	Diplôme professionnel reconnu ou formation spécifique ou expérience acquise au niveau II.
IV		Responsable du bon déroulement du mode opératoire des travaux qu'il réalise ou conduite et animation d'une équipe permanente.	Autonomie et initiative très larges. Rend compte à la maîtrise.	Réalise les travaux les plus délicats. Haute technicité. Connaissance de techniques connexes. Transmission de son expérience - Tutorat.	Diplôme professionnel reconnu ou formation spécifique et/ou expérience acquise au niveau III.

ART. 12.3 La polyvalence doit être reconnue. Elle ne peut s'exercer qu'aux niveaux III et IV et se caractérise pour son titulaire par la pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées.

La polyvalence donne lieu à attribution à l'intéressé de cinq points supplémentaires s'ajoutant à son coefficient hiérarchique au niveau III et de 10 points supplémentaires au niveau IV, mais sans avoir pour effet de modifier sa qualification telle qu'elle résulte de la mise en application des principes définis par la présente classification.

Un ouvrier mettant exceptionnellement en oeuvre une technique d'une autre spécialité, ou bien une autre technique de la même spécialité, ne peut être considéré comme un polyvalent.

ART. 12.4

12.4.1. La situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.5, les possibilités d'évolution de carrière des ouvriers font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

12.4.2. Par ailleurs, à partir du niveau III et/ou IV de la grille de classification des ouvriers, une possibilité d'accès vers les postes concernés de la grille de classification des ETAM sera l'objet, en cours de carrière professionnelle, d'un examen particulier de la part de l'employeur.

Cet examen tiendra compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernées de la classification des ETAM.

ART. 12.5

Les titulaires d'un diplôme professionnel en usage dans les travaux publics seront classés dans l'entreprise de la façon suivante :

- diplômes de niveau V de l'éducation nationale (CAP, CFPA, BEP) en niveau II, position 1, de la grille de classification travaux publics ;

A l'issue d'une période probatoire maximum de six mois après leur classement, les titulaires d'un de ces diplômes seront reconnus dans leur position ou niveau ou classés dans la hiérarchie à une position ou niveau supérieur en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles ;

- diplômes de niveau IV de l'éducation nationale (BP, BT, baccalauréat technologique) en niveau II, position 2, de la grille de classification travaux publics ;

A l'issue d'une période probatoire maximum de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un de ces diplômes seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur ;

- diplôme de niveau IV de l'éducation nationale (baccalauréat professionnel) en niveau II, position 2, de la grille de classification travaux publics ;

A l'issue d'une période probatoire maximum de 12 mois après leur accueil, les jeunes titulaires de ce diplôme seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur ou, en fonction de leurs aptitudes, appelés à occuper des fonctions dans les postes concernés de la classification des ETAM.

Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue effectuée à la demande de l'employeur, la période probatoire sera réduite de moitié.

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

ART. 12.6

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux niveaux et positions tels que définis à l'article 12.2 ci-dessus sont les suivants :

- niveau I, position 1, coefficient 100 ;

- niveau I, position 2, coefficient 110 ;

- niveau II, position 1, coefficient 125 ;

- niveau II, position 2, coefficient 140 ;

- niveau III, position 1, coefficient 150 ;

- niveau III, position 2, coefficient 165 ;

- niveau IV, coefficient 180.

ART. 12.7

Pour aider au classement des ouvriers, quelques exemples de compétences et de tâches principales et habituelles pour les différents niveaux et positions sont énumérés dans le guide d'utilisation, partie intégrante de la présente convention collective nationale. Ils sont présentés de la manière suivante :

- un rappel des définitions générales de chaque niveau et position de classement ;

- une liste non limitative d'exemples décrivant certaines tâches principales et habituelles.

Le fait que les quelques exemples de tâches des niveaux et positions inférieurs ne sont pas répétés aux niveaux et positions supérieurs n'exclut pas l'exécution temporaire de tâches mentionnées aux niveaux et positions inférieurs.

Ces quelques exemples doivent être utilisés en application des définitions générales et du tableau des critères classants.

ART. 12.8

L'ouvrier qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieure, son changement de qualification devra, dans un but de promotion, intervenir dès qu'il effectue les tâches de ce niveau ou de cette position supérieure d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux ou positions professionnels a droit à la qualification et à la rémunération du niveau ou de la position le plus élevé.

ART. 12.9

Lors de la mise en application de la nouvelle classification au 1er novembre 1989, les ouvriers sont reclassés selon les principes décrits ci-dessus et conformément aux dispositions de la présente classification, étant entendu qu'il n'y a pas de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques.

Ce reclassement n'entraîne aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

A cette date, chaque ouvrier intéressé reçoit notification écrite de son nouveau classement (niveau, position, coefficient hiérarchique et appellation) par son employeur.

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la mise en oeuvre de la présente classification pourront être régulièrement examinés à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail telle que définie par l'article L. 132-27 du code du travail.

ART. 3.1

Le titre III contient des clauses générales et des clauses optionnelles :

- les articles 3.2 à 3.9 et 3.12 à 3.19 du présent titre constituent les clauses générales de ce titre et leur mise en oeuvre relève d'une consultation des représentants du personnel ;

- les articles 3.10, 3.11 et 3.20 à 3.25 du présent titre constituent les clauses optionnelles de ce titre, dont la mise en oeuvre nécessite l'avis favorable des représentants du personnel :

accord du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, pourront être l'objet d'un accord d'entreprise.

Les possibilités offertes par les clauses optionnelles du présent titre sont examinées par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou d'établissement eu égard à l'organisation du travail, aux conditions de travail, afin de limiter notamment le chômage partiel et le travail temporaire pour soutenir l'emploi dans l'entreprise.

ART. 3.2 La durée de temps de travail effectif individuel des ouvriers de travaux publics est fixée à 1 770 heures normales pour l'année civile, soit 45,4 semaines multipliées par 39 heures.

Toutefois, pour l'octroi des avantages sociaux liés à la réalisation individuelle d'un nombre d'heures de travail dans l'année, les heures non travaillées, assimilées à du travail effectif en application de dispositions légales, conventionnelles ou d'accords d'entreprise, s'ajoutent au nombre d'heures réellement effectuées par l'ouvrier.

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

La durée du travail dont il est question dans le présent titre se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte et de trajet.

ART. 3.3 L'horaire de travail reste collectif au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, du chantier ou de l'atelier. Il est affiché sur les lieux de travail.

Par horaire collectif, il est entendu l'horaire de référence fixé au niveau de chaque entreprise, agence, établissement, chantier ou atelier, pour l'ensemble des salariés.

ART. 3.4 Lors de la consultation avec les représentants du personnel, qui a lieu en principe une fois par an, les employeurs doivent indiquer le ou les horaires hebdomadaires de travail envisagés, en précisant le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire, soit pour l'ensemble du personnel, soit pour la partie du personnel qui prendra ce jour de repos le samedi, l'autre partie le prenant le lundi ; mais, dans ce dernier cas, la liste du personnel travaillant le samedi ou le lundi est fixée en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des ouvriers concernés et de leurs contraintes familiales.

Ces informations sont données à titre indicatif et les modifications éventuelles en cours d'année doivent faire l'objet également d'une consultation des représentants du personnel.

ART. 3.6 En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs de travaux publics peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel, puis l'accord de l'inspection du travail.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

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

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.7 ci-dessous, sauf dérogation de l'inspection du travail.

ART. 3.7 Sauf dérogations éventuelles accordées par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser dix heures ;

- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;

- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;

- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur le semestre civil ne peut pas dépasser 44 heures.

ART. 3.8 Les heures supplémentaires sont payées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

ART. 3.9 Les équivalences prévues par l'article 5-9° du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 3.5 du présent titre, mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 3.8 ci-dessus.

ART. 3.10 L'horaire collectif de travail peut être aménagé au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, du chantier ou de l'atelier, par unité homogène de production pour faire face à des situations particulières ou exceptionnelles, aux fluctuations du volume d'activité de l'entreprise, aux conditions climatiques, aux particularités des spécialités de travaux publics ainsi que, le cas échéant, aux impératifs techniques pour la sauvegarde des matériels utilisés et/ou de la construction de l'ouvrage.

ART. 3.11 Un accord d'entreprise peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de 125 % pour les 8 premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

ART. 3.12 La semaine de travail des ouvriers des entreprises de travaux publics est fixée, en règle générale, à 5 jours consécutifs, sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage ;

- en cas d'accord sur l'aménagement de l'horaire collectif sur quatre ou six jours dans la semaine en application de l'article 3.22 du présent titre, ou de mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine conformément à l'article 3.23 du présent titre, pour répondre à des situations particulières, exceptionnelles ou impératives.

Sous réserve de l'aménagement de l'horaire de travail pour répondre aux situations visées au précédent alinéa, le repos hebdomadaire a une durée de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi en priorité, ou le lundi.

Toutefois, lorsqu'un des deux jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1er mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

ART. 3.13 En cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi), totalement ou partiellement, mais elles devront alors obligatoirement, sauf dans le cas de récupération du chômage-intempéries, les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaires.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article 4.2 de la présente convention.

ART. 3.14 Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des ouvriers, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

ART. 3.15 Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation.

ART. 3.16 Les heures de travail perdues du fait des intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 39e heure hebdomadaire donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

ART. 3.17 L'application des dispositions du présent titre ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

Aussi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener les chefs d'équipe à dépasser la durée habituelle de l'exercice de leurs fonctions ni à les obliger à être présents en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

ART. 3.18 Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires applicables aux travaux pénibles ou insalubres, les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient, suivant les cas, d'une ou plusieurs interruptions quotidiennnes de travail égales à 10 p. 100 du temps de travail pénible effectué, selon les modalités fixées après consultation des représentants du personnel et qui, le cas échéant, pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Cette interruption est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Les travaux concernés sont :

- utilisation manuelle d'outillage vibrant (marteau-piqueur, brise-béton, perforateur, vibreur à ballast, outillage pneumatique) ; travaux dans plus de 25 centimètres d'eau ;

- travaux dans les égouts en service ;

- travaux sur échafaudages volants ;

- montage et démontage d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure de 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ;

- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;

- travaux en souterrain pour percement de tunnels et galeries ;

- travaux dans l'air comprimé : tubistes, scaphandriers et plongeurs ;

- travaux exécutés par les applicateurs d'asphalte, rampistes derrière la répandeuse, ouvriers à la lance sur point à temps, lanceurs à mastic ;

- travaux exécutés par les piqueurs de grès, paveurs ; pose non mécanisée de bordures de trottoirs ;

- travaux exécutés sur pylônes métalliques pour l'installation et l'entretien des lignes aériennes ;

- travaux dans les lieux à l'intérieur desquels la température est supérieure à 45 °C ;

- travaux exécutés à l'occasion d'opérations de nettoyage dans un site industriel lourd et exposant à l'inhalation de poussières ou travaux, nécessitant le port d'un masque.

ART. 3.19 Après une première année de mise en oeuvre des clauses générales du présent titre, les employeurs présentent aux représentants du personnel un bilan de ce qui a été effectué dans l'entreprise en matière d'organisation et d'aménagement des horaires de travail faisant apparaître notamment les conséquences sur l'emploi.

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

ART. 3.20 L'entreprise peut opter pour le recours aux aménagements définis au troisième alinéa du présent article.

La mise en oeuvre de ces aménagements, dont les principes sont fixés par les articles du présent sous-chapitre, nécessite l'avis favorable des représentants du personnel (accord du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel) et, le cas échéant, pourront être l'objet d'un accord d'entreprise.

Les discussions, dans le cadre de l'accord dont il s'agit, porteront sur :

- l'organisation du travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. 3.21) ;

- l'aménagement de l'horaire de travail sur quatre ou six jours (art. 3.22) ;

- la mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine (art. 3.23) ;

- la modulation des horaires de travail (art. 3.24) ;

- les heures supplémentaires (art. 3.5) ;

- la fixation de la période de prise des congés du 1er mai au 31 mars (art. 5.4).

Par ailleurs, le comité d'entreprise sera informé de l'amélioration de la productivité qui pourrait découler de la mise en oeuvre des aménagements visés au troisième alinéa du présent article.

ART. 3.21 Pour les raisons invoquées à l'article 3.10, le travail peut être organisé sur 5 jours dans la semaine, soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser trois heures.

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 du travail.

Suivant les mêmes principes, l'horaire de travail peut être aménagé pour le personnel affecté à des activités de maintenance, d'entretien ou de dépannage.

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement 3 postes et exceptionnellement 2 postes, avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte.

L'attribution éventuelle d'une prime de "casse-croûte" ou son équivalent en nature, dans le cas de travaux exécutés par postes successifs, relève des avenants de spécialités prévus à l'article 1.2.

La demi-heure pour casse-croûte est prise vers le milieu du poste de travail.

En cas d'impossibilité de la donner simultanément à tous les ouvriers, un système de relais est organisé.

ART. 3.22 Pour les raisons invoquées à l'article 3.10, l'horaire collectif pourra être aménagé :

- soit sur quatre jours, pour un horaire qui n'excède pas la durée légale hebdomadaire, pour une période fixée en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ;

- soit 6 jours, pour un horaire qui excède la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux (48 heures sur 1 semaine, 46 heures sur 12 semaines consécutives) ou conventionnels (44 heures sur le semestre civil) pour une période fixée en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, pendant laquelle le nombre de semaines ou le travail est organisé sur 6 jours ne peut excéder 5 semaines consécutives.

Le travail organisé sur 6 jours doit permettre au chef d'entreprise de faire face à des situations impératives telles que, par exemple, des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis.

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

Si un accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, a permis l'organisation du travail sur 6 jours dans la semaine, les ouvriers concernés, notamment ceux en grand déplacement, auront la possibilité de cumuler le repos compensateur acquis par le travail du sixième jour, de telle sorte qu'ils bénéficient jusqu'à 5 jours de repos consécutifs indemnisés à 50 %. Ces jours pourront être pris dans la semaine qui suit la fin de la période où le droit au repos aura été acquis et au plus tard obligatoirement dans un délai de 2 mois.

ART. 3.23 Pour les raisons invoquées à l'article 3.10, le chef d'entreprise peut mettre en place des équipes de suppléance de fin de semaine.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en oeuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations évoquées ci-dessus et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, sans pouvoir excéder six mois, afin que les ouvriers volontaires qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle ils trouveront un horaire normal de travail.

Les salariés affectés provisoirement aux équipes de suppléance de fin de semaine bénéficieront des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue. Pour tenir compte de la répartition spécifique de la durée du travail de ces salariés, l'employeur pourra, après avis des représentants du personnel, adapter la mise en oeuvre de la formation professionnelle continue. Il sera possible notamment de faire effectuer des heures de formation professionnelle en semaine, dans la limite maximale de deux jours. Ces temps de formation seront rémunérés conformément à la législation en vigueur.

Le temps de travail effectif du personnel affecté à ces équipes de suppléance pourra être de :

- 30 heures, soit trois fois 10 heures, pour le vendredi, le samedi et le dimanche, ou pour le samedi, le dimanche et le lundi :

- ou de 24 heures, soit deux fois 12 heures, pour le samedi et le dimanche.

La rémunération s'effectue conformément à la législation en vigueur.

ART. 3.25 Pour permettre à la caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics de France et d'outre-mer (congés payés) et à la caisse de congés payés des sociétés coopératives ouvrières de production de calculer le montant des indemnités de chômage-intempéries à rembourser, les employeurs ayant opté pour une modulation devront adresser en début d'année à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires (choix de l'horaire hebdomadaire inférieur à 39 heures, périodes ou il sera effectué, périodes où ces heures seront travaillées en plus de 39 heures, etc.)

ART. 10.1

10.1.1. En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou l'ouvrier, est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 jours

- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 semaines

- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ... 1 mois

- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 mois

b) En cas de démission :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 jours

- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 semaines

10.1.2. En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

10.1.3. En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

ART. 10.2

10.2.1. Pendant le préavis, l'ouvrier licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail pour pouvoir rechercher un nouvel emploi, dans les limites suivantes :

- délai de préavis égal à 2 jours ... 4 heures de travail

- délai de préavis égal à 2 semaines ... 12 heures de travail

- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois ... 25 heures de travail

Pour les ouvriers à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

10.2.2. Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises, en principe, par demi-journées ou groupées à la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif de l'intéressé.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'ouvrier.

ART. 10.3

10.3.1. En cas de licenciement non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale, ni d'un régime assimilé (1), une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

- les années d'ancienneté au-delà de 15 ans donnent droit à une majoration de 1/20 de mois de salaire.

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

10.3.2. En cas de licenciement pour cause économique, l'ouvrier bénéficie d'un complément forfaitaire à son indemnité de licenciement :

- pour l'ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est de 35/100 de mois de salaire.

Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement de l'ouvrier concerné.

Ce complément forfaitaire se cumule, le cas échéant, avec la majoration dont bénéficie l'ouvrier s'il est âgé de plus de 55 ans ;

- pour l'ouvrier ayant de deux ans à cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de ce complément forfaitaire est égal à 70 % de l'indemnité de licenciement à laquelle l'ouvrier a droit au moment de la rupture de son contrat de travail.

(1) Lors de la cessation du contrat de travail des ouvriers de travaux publics pour départ à la retraite, ceux-ci ont droit à une indemnité de départ servie par la CNPO et calculée dans les conditions prévues à l'article 15 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (annexe III à l'accord collectif du 31 juillet 1998, étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1974).
En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérant au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.
Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite.

NOTA

(1) Lors de la cessation du contrat de travail des ouvriers de travaux publics pour départ à la retraite, ceux-ci ont droit à une indemnité de départ servie par la C.N.P.O. et calculée dans les conditions prévues à l'article 15 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du batiment et des travaux publics (annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968, étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1974).

En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérant au régime, en application des dispositions légales et conventionnelle en vigueur.

Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite.

ART. 10.4

10.4.1. Pour l'application des dispositions de l'article 10.3, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit ouvrier y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;

- la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris sont emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

- la durée des interruptions pour :

a) périodes militaires obligatoires ;

b) maladie, accident, maternité ;

c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues au titre V ci-dessus.

10.4.2. En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédente sera déduit.

ART. 10.5

10.5.1. Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

10.5.2. Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur d'un douzième.

ART. 10.6

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :

- son certificat de travail ;

- son certificat de congés payés ;

- l'attestation nécessaire à l'inscription aux ASSEDIC et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (sécurité sociale).

ART. 10.7

10.7.1. En cas de licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal, selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, en application de l'article L. 321-12 du code du travail, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte les représentants du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel s'il en existe), dans un délai de quinze jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour précise l'objet. A cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet aux représentants du personnel les indications suivantes :

-la date d'achèvement des tâches des salariés concernés :

-le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne

-le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;

-le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;

-les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;

-les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés ;

-les salariés effectivement licenciés qui seront, avec leur accord, inscrits au répertoire des offres et demandes d'emploi (RODE) des travaux publics, afin de faciliter la recherche plus rapide d'un emploi dans les entreprises de la branche.

10.7.2. Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 122-14, L. 122-14-1 (1er et 2e alinéas) et L. 122-14-2 (1er alinéa) du code de travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa 10.7.3 ci-dessous.

Les salariés concernés pourront demander le bénéfice des conventions de conversion aux conditions de la législation en vigueur.

10.7.3. Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

10.7.4. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux compressions d'effectifs qui, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, dissimulent des motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs.

ART. 13.1

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'employeurs 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.

ART. 13.2

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou en partie 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 départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée 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'employeurs et de salariés des travaux publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

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

ART. 13.3

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale annule et remplace dans toutes leurs dispositions la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1954, ses annexes I et II, ses avenants n^{os} 1 à 13 ainsi que ses quatre additifs.

ART.

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

ART. 9.1

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

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, constitué en application des dispositions de l'article L. 231-2 du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

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

Aussi, les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs ouvriers et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur, et notamment l'article L. 230-2 du code du travail.

Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque ouvrier doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celle des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément à l'article L. 230-3 du code du travail. L'ouvrier utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

ART. 9.2

9.2.1. Conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 236-1 du code du travail, issues de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

9.2.2. Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles L. 236-1 et suivants du code du travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

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

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

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation conforme aux dispositions de l'article R. 236-15 du code du travail. Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder 5 jours. La demande de congé avec tous les renseignements doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par l'article R. 236-18 du code du travail. A l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 451-3 et R. 236-19 du code du travail (arrêté du 27 mai 1993, art. 1er).

ART. 9.3

Conformément aux dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité : les salariés nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les salariés sous contrat de travail temporaire.

ART. 11.1

11.1.1. Travail des femmes

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sauf stipulations contraires prévues par la législation en vigueur.

11.1.2. Travail des jeunes

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

11.1.3. Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de travaux publics sont réglées par la législation en vigueur.

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA), constitué en application de l'arrêté ministériel du 15 juin 1949, est chargé de coordonner et de développer les actions de première formation des ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics et notamment de l'apprentissage, de veiller à leur cohérence par rapport à la politique définie au plan national, de formuler des propositions au sujet des formations qui les préparent, les complètent ou qui les prolongent.

11.1.4. Service national

Le contrat de travail des ouvriers qui, au moment de leur départ au service national, ont au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise est suspendu pendant la durée légale du service, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, l'ouvrier doit prévenir son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'intéressé ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du service national, l'employeur ne peut licencier le bénéficiaire des dispositions ci-dessus que s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'absence de l'ouvrier, de maintenir le contrat.

Les disposititon de l'article L. 122-18 du code du travail sont applicables aux ouvriers n'ayant pas six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise au moment de leur départ au service national.

L'ouvrier qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ, bénéficie d'un droit de priorité au réembauchage durant une année à dater de sa libération.

ART. 11.2

Les conditions d'emploi des ouvriers handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

ART. 11.3

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

ART. 11.4

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis, individuellement ou par équipe, antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

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

ART. 11.5

Les employeurs de travaux publics sont tenus de respecter :

- l'accord du 13 novembre 1959 modifiant et codifiant l'accord du 13 mai 1959 instituant le régime de retraite complémentaire des ouvriers des travaux publics (et du bâtiment) agréé par arrêté ministériel du 2 mars 1960 ;

- l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers des travaux publics (et du batiment), étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1974,

dans les conditions prévues par ces accords et en fonction de leur champ d'application professionnel particulier qui doit être pris en compte pour l'adhésion des entreprises de travaux publics à la caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (CNR0) et la caisse nationale de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (CNP0).

ART. 11.6

Les entreprises de travaux publics soumises aux dispositions de l'article L. 950-2 du code du travail sont tenues de respecter :

-l'accord collectif national du 31 décembre 1979 pour la mise en oeuvre de la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 1er juillet 1980 (Journal officiel du 3 août 1980) ;

-l'accord collectif national du 5 décembre 1984 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (Journal officiel du 29 mars 1985),

dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

ART. 11.7

L'application dans les industries du bâtiment et des travaux publics des dispositions de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, reprises et modifiées par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 et la loi n° 90-1002 du 7 novembre 1990 relatives a la participation des salariés aux résulats de l'entreprise, fait l'objet de l'accord du 25 octobre 1989 modifié par un avenant du 2 juillet 1991. Cet accord concerne uniquement les entreprises visées par son champ d'application professionnel particulier.

ART. 7.1

Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

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

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

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

- les opinions des ouvriers ;

- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

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

ART. 7.2

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

ART. 7.3

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

-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 2 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. 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 2e classe. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas " petits déplacements " du lieu de travail.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et par organisation syndicale représentative.

ART. 7.4

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

La participation de ces organismes à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié par les avenants du 17 juin 1974 et du 28 janvier 1981.

ART. 7.5

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

La direction doit afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

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

ART. 7.6

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

La convocation à la réunion mensuelle obligatoire prévue par la loi précise la nature de cette information qui sera développée par le chef d'entreprise ou son représentant au cours de cette réunion.

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

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

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

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

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

- le chiffre d'affaires, en faisant ressortir une ventilation selon les spécialités de l'entreprise lorsqu'il en existe plusieurs ;

- les bénéfices ou pertes constatées ;

- les résultats globaux de l'activité, en valeur et en volume ;

- la situation de la sous-traitance et de l'emploi de main-d'oeuvre temporaire ;

- l'affectation, le cas échéant, des bénéfices réalisés ;

- les investissements, s'il y a lieu ;

- l'évolution de la structure et du montant des salaires.

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

- les perspectives économiques générales de l'entreprise en faisant, si nécessaire, ressortir cette prévision en fonction des spécialités de l'entreprise ;

- et, plus spécialement, l'évolution prévisible du carnet de commandes et du plan de charge de l'entreprise.

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

7.6.3. Lorsque, dans une entreprise ou un établissement de travaux publics, l'introduction de nouvelles technologies est susceptible d'avoir des conséquences importantes sur l'emploi, un plan d'd'adaptation est élaboré et transmis pour information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan d'adaptation s'efforcera, d'une part, de prendre en compte les conséquences des mutations technologiques au regard de l'évolution de l'emploi, notamment la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel et, d'autre part, portera, si nécessaire, sur tous les renseignements utiles concernant les projets de licenciement pour cause économique. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et périodiquement consultés sur la mise en oeuvre de ce plan.

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

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 22 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes des ouvriers des travaux de voies ferrées

ART. 1er

Le présent avenant, établi en conformité des dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, s'applique aux ouvriers de la spécialité travaux de voies ferrées, à l'exception des ouvriers des chantiers du métropolitain (RATP) (1).

(1) Pour les ouvriers travaillant à la construction, au renouvellement, à la modernisation et à l'entretien des voies ferrées de la RATP et réseaux similaires, se reporter à l'adaptation du présent avenant auxdits ouvriers, en date du 6 juillet 1973.

ART. 2

a) Barèmes des minima régionaux

Les barèmes des minima sont négociés paritairement à l'échelon régional une fois par an.

Ces barèmes régionaux sont ceux en dessous desquels aucun des ouvriers des chantiers autres que ceux définis au paragraphe b ci-après, ne peuvent être rémunérés.

L'ensemble des chantiers en question comprend même ceux où les ouvriers y sont déplacés et quelle que soit la durée des travaux.

Exemples : aménagement d'un triage, chantiers d'assainissement, renouvellement hors suite, travaux d'entretien.

b) Barème minimal national

Préambule

Le barème minimal national, déterminé ci-après, n'est applicable qu'aux ouvriers des chantiers mobiles, affectant une ou plusieurs régions : uniquement travaux itinérants de « suites rapides », « suites classiques » ou de remplacement d'appareils ou d'entretien mécanisé, dont le programme est planifié périodiquement par la SNCF.

But du barème national

L'établissement d'un barème minimal national pour les ouvriers des chantiers mobiles a pour but d'harmoniser et simplifier les salaires payés, quelles que soient la ou les régions traversées par les chantiers.

Détermination du barème national

Le barème national est établi en prenant comme base la moyenne pondérée des valeurs annuelles afférentes à la grille de classification des ouvriers de travaux publics.

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

Méthodologie de calcul pour l'année 2011

(En euros.)

Régions de référence	**valeurs annuelles régionales minimales pour l'année 2011**						
	NIP 1	NIP 2	NIIP 1	NIIP 2	NIIIP 1	NIIIP 2	N IV
Alsace	17 560	17 730	18 405	20 410	21 755	23 775	26 020
Centre	17 782	18 241	18 908	21 175	22 688	23 769	25 930
Ile-de-France	18 160	18 395	19 215	21 370	22 675	24 950	27 200
Picardie	17 642	18 066	18 618	20 851	22 343	24 417	26 634
Rhône-Alpes	17 775	18 346	19 424	21 322	22 995	24 990	27 146

(En euros.)

Régions de référence	**Calcul des valeurs moyennes pondérées régionales pour l'année 2011**							
	Pondération	NIP 1	NIP 2	NIIP 1	NIIP 2	NIIIP 1	NIIIP 2	N IV
Alsace	1	17 560	17 730	18 405	20 410	21 755	23 775	26 020
Centre	2	35 564	36 482	37 816	42 350	45 376	47 538	51 860
Ile-de-France	4	72 640	73 580	76 860	85 480	90 700	99 800	108 800
Picardie	1	17 642	18 066	18 618	20 851	22 343	24 417	26 634
Rhône-Alpes	3	53 325	55 038	58 272	63 966	68 985	74 970	81 438
Cumul des valeurs pondérées	11	196 731	200 896	209 971	233 057	249 159	270 500	294 752

Le barème annuel national minimal des ouvriers des chantiers mobiles de voies ferrées sera déterminé comme suit :

(En euros.)

	Valeurs minimales du barème annuel national des ouvriers des chantiers mobiles VF pour l'année 2011						
	NIP 1	NIP 2	NIIP 1	NIIP 2	NIIIP 1	NIIIP 2	N IV

Coefficients hiérarchiques	100	110	125	140	150	165	180
Cumul des valeurs régionales pondérées	196 731,00	200 896,00	209 971,00	233 057,00	249 159,00	270 500,00	294 752,00
Barème annuel minimal VF (Cumul valeurs pondérées / cumul coefficients pondération)	17 884,64	18 263,27	19 088,27	21 187,00	22 650,82	24 590,91	26 795,64

Application du barème annuel national

Les valeurs minimales ainsi déterminées constituent le barème minimum annuel national par coefficient hiérarchique auquel les ouvriers des chantiers mobiles soumis au barème national devront être payés pour l'année 2011.
Elles seront mises à jour tous les ans, en fonction de l'évolution des barèmes minima dans les régions de référence.

ART. 3

En complément des dispositions de la convention collectives des ouvriers TP en vigueur.
a) Travail de nuit programmé
1. Le travail de nuit organisé et prévu s'effectue entre 21 heures et 6 heures du matin. Les heures comprises dans la période 21 heures – 23 heures et la période 5 heures – 6 heures sont majorées de 30 %. Les heures comprises dans la période 23 heures – 5 heures sont majorées de 50 %.
2. La nuit du dimanche au lundi est celle du repos hebdomadaire normal. Si elle est travaillée, les heures sont majorées de 100 %.
3. En cas de travail partiel de jour et partiel de nuit, les heures de nuit sont majorées de 30 % ou 50 % ou 100 % comme il est dit ci-dessus.
b) Travail de nuit exceptionnel
Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel qui s'entend « travail de jour » par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire (déraillements, incidents, travaux nécessaires à la sécurité, etc.), les heures de travail effectives, comprises entre 21 heures et 6 heures, donnent lieu à une majoration de 100 %.
Les horaires de travail ne devront pas dépasser 12 heures par poste.
c) Paiement des majorations de nuit
Le paiement des majorations sera effectué dans le mois de réalisation ou au plus tard le mois suivant.
d) Application conventionnelle
La définition du travailleur de nuit, le repos et le suivi médical sont repris dans l'accord BTP du 12 juillet 2006.
Le présent article s'applique sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord BTP du 12 juillet 2006.

ART. 4

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié, les heures de travail effectuées dans ces conditions sont majorées de 100 %.
a) Paiement des majorations
Le paiement des majorations sera effectué dans le mois de réalisation ou au plus tard le mois suivant.

ART. 5

Les majorations pour heures supplémentaires, heures exceptionnelles de nuit et travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas.
La majoration la plus favorable sera appliquée.

ART. 6

L'ouvrier déplacé et hébergé ayant indiqué un domicile métropolitain lors de son embauche a droit à une indemnité forfaitaire de remboursement partiel de frais suivant les dispositions ci-après :
Ladite indemnité vise les sujétions inhérentes aux chantiers itinérants pour lesquels les entreprises disposent d'un hébergement en unités mobiles (wagons aménagés, bungalows, caravanes) destinées aux ouvriers que l'hôtellerie ne peut accueillir.
Elle consiste en un remboursement partiel, à négocier par chaque entreprise, des frais qu'entraîne le nomadisme des chantiers, principalement en ce qui concerne les dépenses supplémentaires de nourriture et les frais consécutifs à l'éloignement du domicile métropolitain.

ART. 7

Les travailleurs étrangers désirant se rendre dans leur pays d'origine à l'occasion de leurs congés pourront cumuler l'ensemble de leurs droits à congés annuels.
Toute absence supérieure non rémunérée sera soumise à l'accord de l'employeur.
L'ouvrier devra présenter sa demande de congés et d'éventuelle autorisation d'absence au moins 2 mois avant sa date de départ.
L'employeur s'engage à formuler sa réponse dans un délai de 15 jours après la demande du salarié.
Préalablement, et au moins 8 jours avant sa date de retour, l'ouvrier sera tenu de se mettre en rapport avec l'entreprise pour connaître le lieu où il devra se rendre pour sa reprise de travail.

ART. 8

Des équipements de protection individuelle sont attribués aux ouvriers concernés, conformément aux textes en vigueur.
Ces équipements sont strictement personnels et adaptés aux fonctions. Ils sont fournis par l'entreprise au fur et à mesure des besoins après récupération des EPI usagés.

ART. 9

Lorsque l'entreprise met à la disposition du salarié ses propres installations d'hébergement, elle doit veiller à leur bon état et à en assurer l'entretien.
Les lieux d'hébergement et leur utilisation doivent être conformes aux décrets et règlements concernant l'hygiène et la salubrité, repris par l'OPP BTP.
Les ouvriers doivent maintenir ces installations en bon état et veiller à leur propreté.
Aucune contribution financière n'est demandée aux ouvriers pour l'occupation des lieux d'hébergement, cette occupation étant limitée soit à l'échéance du chantier, soit à celle du contrat de travail.

ART. 10

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

ART. 11

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

ART. 12

A la date de son entrée en vigueur, le présent avenant se substitue dans toutes les dispositions à l'avenant du 18 novembre 1970 et aux accords le complétant.
Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2012, aux ouvriers des entreprises de voies ferrées.
Il est bien spécifié que toutes les dispositions de la convention collective du 15 décembre 1992 et de ses avenants, qui ne sont pas repris par le présent avenant, demeurent applicables.

ART. 13

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART. 14

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables aux salariés.
Les dispositions du présent avenant remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existant lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ouvriers qui en bénéficient.

SECTION 3

Avenant : Avenant du 21 juillet 1993 relatif au remboursement des frais de déplacement

Source officielle Légifrance

ART.

En concluant le présent accord, les parties signataires décident, compte tenu des remaniements opérés depuis février 1993 par l'INSEE dans les séries d'indices des prix à la consommation publiées au " Bulletin mensuel de stastistique ", d'utiliser à partir du 1er juillet 1993 les nouveaux indices ci-dessous précisés pour la détetermination de l'indemnité forfaitaire pour le remboursement partiel des frais de déplacement engagés par les ouvriers hébergés en trains-parcs ou unités mobiles, prévue par l'article 8 de l'avenant du 18 novembre 1970 relatif aux ouvriers des travaux publics des entreprises de la spéciatité travaux de voies ferrées :

-indice n° 19 (rubrique 12-3 du BMS) = alimentation plus restaurant, cantines, cafés :

-indice n° 21 (rubrique 12-1 du BMS) = santé ;

-indice n° 12 (rubrique 12-4 du BMS) = produits manufacturés.

Ces indices seront pondéré, respectivement et dans l'ordre indiqué, aux taux de 0,70,0,20 et 0,10.

Pour la détermination de l'indemnité forfaitaire, ils seront utilisés suivant le même processus que les indices antérieurs.

(1) Ce texte complète le fascicule spécial n° 93-5 bis.

Il en sera de même pour l'actualisation du complémant prévu au renvoi (1) de l'article 8 de l'avenant Voies ferrées.

SECTION 4

Avenant : Accord du 22 décembre 2009 instituant un contrat d'avenir

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Dans la continuité des actions déjà conduites dans plusieurs régions par les entreprises de travaux publics, la profession s'engage à mobiliser des moyens financiers afin de financer l'intégralité du coût de la scolarité de jeunes motivés, volontaires, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, en risque de marginalisation, pour qu'ils intègrent un cursus de type CAP ou bac pro dans les métiers des travaux publics afin que l'excellence de l'enseignement reçu les conduise à la réussite.
Chaque jeune sera parrainé par une entreprise dans laquelle il serait appelé à effectuer divers stages professionnels. Il sera suivi tout au long de sa scolarité par un tuteur formé en conséquence chargé de le guider et de lui apporter conseils et soutien moral.
Pour conduire l'ensemble du dispositif dont le cycle s'inscrit sur une durée de 5 années, et afin d'en mesurer les effets, un comité de suivi paritaire est institué par les partenaires sociaux.

ART. 2

Le stage dans une entreprise de travaux publics constitue une voie de recrutement préparant un jeune à son entrée dans la vie active.
Plusieurs mesures récentes ont visé à sécuriser le dispositif juridique qui leur est applicable (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances) et à favoriser l'embauche en CDI des stagiaires. Conscientes de la nécessité de renforcer encore le statut des stagiaires dans la profession, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans les 3 mois des discussions pour définir un régime juridique conventionnel applicable aux stagiaires des entreprises de travaux publics, en vue d'instaurer un cadre visible et attractif pour les stages offerts.
Ce dispositif prendra la forme d'un accord de branche et détaillera le contenu des conditions de travail applicables aux stagiaires. Il portera notamment sur l'encadrement et l'accueil du stagiaire, le déroulement du stage, la protection sociale reconnue au stagiaire, ainsi que son évaluation.
Il y sera notamment rappelé que les stagiaires ne peuvent faire l'objet de mesures discriminatoires du seul fait de leur statut de stagiaire.

ART. 3

A. – Pour faciliter l'orientation vers les métiers des travaux publics, la profession entend poursuivre ses actions d'information auprès des collèges pour sensibiliser aux métiers de la branche, notamment vers les jeunes en classe de 3e dans le cadre de l'option « découverte professionnelle », en particulier par des visites de chantier mais aussi par des actions de sensibilisation auprès des professeurs, des principaux de collège et des conseillers d'orientation.

B. – S'agissant de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation qui permettent une insertion durable de jeunes et de demandeurs d'emploi dans les entreprises de travaux publics, la profession a augmenté de 55 % au cours des 3 dernières années le nombre de contrats d'apprentissage préparant un diplôme travaux publics et augmenté de 54 % le nombre de jeunes embauchés dans le cadre de contrats de professionnalisation entre 2005 et 2008.

La FNTP et la FNSCOP, en lien avec l'OPCA TP, se sont engagées dans le cadre d'une convention signée avec Pôle emploi, le 24 septembre 2009, pour l'insertion et la qualification par le contrat de professionnalisation de 4 250 jeunes ou demandeurs d'emploi.

La profession s'engage à poursuivre la promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation auprès des entreprises afin que celles-ci continuent de former des jeunes par la voie de l'alternance.

C. – Créé en 2005, l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE) a pour mission d'assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, en risque de marginalisation, et volontaires au terme d'un projet éducatif global. La formation qui leur est dispensée contribue à leur insertion durable dans la société.

Dans le cadre de la convention-cadre nationale de coopération entre l'EPIDE et la FNTP signée le 10 avril 2006, la profession a déjà démontré son engagement en faveur de ce dispositif. Ainsi, le secteur des travaux publics a accompagné l'EPIDE dans la réussite de son projet en s'engageant à informer les chefs d'entreprises de travaux publics des conditions de mise en œuvre du contrat de volontariat pour l'insertion, et en incitant ces derniers à proposer aux bénéficiaires de ces contrats de stages en entreprise.

Malgré le contexte économique, les partenaires sociaux conviennent que de tels objectifs doivent être confortés. Elles s'engagent à ce que de nouvelles conventions de coopération soient conclues avec l'Etat. Le dispositif de collaboration avec l'EPIDE permet en effet non seulement d'accompagner des jeunes en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle, mais aussi de faire connaître les métiers des travaux publics tout en rajeunissant la pyramide des âges des salariés du secteur.

D. – Sensibilisation pour le développement de l'emploi des femmes dans les métiers des travaux publics.

Un accord collectif national relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP a été conclu le 10 septembre 2009. La FNTP et la FNSCOP s'engagent avec l'ensemble des partenaires sociaux à assurer une large diffusion de cet accord afin d'en assurer la meilleure application.

Les partenaires sociaux en réaffirment les grandes lignes directrices, à savoir :

1. L'engagement de faire progresser la mixité et mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir à un objectif de mixité de 12 % fin 2012 (au lieu de 10 % en 2007).

2. La recommandation donnée aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps, ainsi que la recommandation donnée aux entreprises de réduire ces écarts dans l'hypothèse où de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés.

3. Les mesures destinées à assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale, avec notamment une amélioration des conditions de travail pendant la grossesse (temps de pause quotidien de 30 minutes payé au taux du salaire réel pour les femmes enceintes non sédentaires à partir du 3e mois de grossesse) et l'affirmation du principe selon lequel les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariées concernées.

4. L'engagement de promouvoir l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

ART. 4

La crise actuelle a engendré une progression du taux de chômage qui touche particulièrement les jeunes. Le dispositif instituant une prime exceptionnelle de 500 € pour les salariés privés d'emploi remplissant les conditions fixées par le décret du 27 mars 2009 (1) semble rencontrer des difficultés, puisqu'à ce jour très peu de jeunes potentiellement concernés par la mesure en ont bénéficié, souvent par manque d'information sur ce dispositif.

Les partenaires sociaux s'emploieront d'abord à rappeler aux entreprises de travaux publics et à leurs salariés l'existence, les conditions d'ouverture et les modalités pratiques d'application du dispositif.

En second lieu, les employeurs s'engagent à ce que cette prime exceptionnelle fasse l'objet d'un abondement par l'employeur de manière à porter son montant à 750 € au lieu de 500 €.

Enfin, les partenaires sociaux sensibiliseront les entreprises de travaux publics et les salariés au dispositif du RSA (revenu de solidarité active) généralisé depuis le 1er juin 2009, visant à favoriser le retour à l'emploi.

(1) Salariés perdant involontairement leur emploi entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010, aptes au travail et résidant sur le territoire national, ayant une période d'activité au moins égale à 2 mois mais n'ayant pas suffisamment cotisé pour bénéficier des allocations chômage, c'est-à-dire n'ayant pas travaillé 4 mois sur une période de référence de 28 mois.

ART. 5

La profession s'engage à faciliter le maintien de l'emploi ou l'embauche de personnes handicapées, notamment par le biais d'un partenariat avec l'AGEFIPH.
Deux actions principales doivent être menées :

– des actions seront à promouvoir en matière de maintien dans l'emploi et de reclassement du personnel dans l'entreprise (formation, bilan de compétences, aménagement du poste de travail...), afin que les salariés victimes de maladie ou d'accident liés ou non à l'activité professionnelle puissent rester au sein de l'entreprise malgré ce handicap ;
– des actions favorisant l'accès à la vie professionnelle en recherchant les postes compatibles ou devant être aménagés en développant les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec les EA (entreprises adaptées) et les ESAT (établissements et services d'aide par le travail).
Ces actions seront favorisées par la mise en place de réunions d'information/consultation au niveau de l'entreprise, afin de mieux maîtriser la notion de handicap et d'optimiser les possibilités d'accueil et d'accessibilité des locaux de l'entreprise aux handicapés.

ART. 6

Le recours au dispositif du chômage partiel (ou activité réduite) apparaît comme un instrument utile car il permet d'éviter le recours aux licenciements pour motif économique, tout en maintenant dans l'emploi les salariés dont les compétences seront nécessaires à l'entreprise une fois la crise passée.
A cette fin, la FNTP et la FNSCOP (section travaux publics) s'engagent à sensibiliser leurs adhérents à la nécessité de maintenir les salariés dans l'emploi en utilisant le dispositif d'activité réduite plutôt que d'avoir recours aux licenciements pour motif économique.
Les aménagements au dispositif du chômage partiel prévus par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et repris par les pouvoirs publics (application plus souple par l'administration, augmentation des contingents annuels d'heures indemnisables, augmentation de l'indemnisation, possibilité de cumuler le chômage partiel et la formation professionnelle...) feront l'objet d'une campagne d'information particulière à destination des entreprises de travaux publics.
Elle portera notamment sur le fait que ces périodes d'activité réduite peuvent être utilisées afin de faire bénéficier les salariés concernés de formations mais aussi sur l'intérêt présenté par le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée permettant à l'entreprise, après signature d'une convention avec l'Etat, de maintenir 75 % du salaire au lieu de 60 % dans le régime de droit commun du chômage partiel.

ART. 7

A la suite de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux des travaux publics conviennent de fixer comme suit dans les conventions collectives, par voie d'accord de branche étendu, les durées des périodes d'essai :

– pour les ouvriers : 2 mois ;
– pour les employés : 2 mois ;
– pour les techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
– pour les cadres : 3 mois.
La période d'essai des employés, des techniciens et agents de maîtrise, des cadres, peut être renouvelée une fois, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.
La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

– pour les employés : 4 mois ;
– pour les techniciens et agents de maîtrise : 6 mois ;
– pour les cadres : 6 mois.
La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.
La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement.
En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.
L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence ;
– 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
Compte tenu des modifications apportées à la durée des périodes d'essai, la profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

ART. 8

Après la loi du 20 août 2008, les entreprises de travaux publics, par accord d'entreprise, peuvent prévoir des contingents inférieurs ou supérieurs à l'accord de branche. Mais des PME et des TPE ne peuvent utiliser cette possibilité.
Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux conviennent d'engager des discussions portant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires pour les entreprises dont la durée du travail n'est pas annualisée.
La profession s'engage à demander une modification de l'article L. 3122-27 du code du travail afin de permettre aux entreprises de récupérer les heures perdues suite au chômage partiel sans que ces heures n'imputent le contingent annuel d'heures supplémentaires.
Ces heures suivraient donc le régime applicable aux heures de récupération des heures perdues par suite d'intempéries.

ART. 9

Les entreprises de travaux publics sont conscientes que leur engagement pour l'avenir passera forcément par l'adoption d'une démarche « développement durable », et notamment par la mise en œuvre d'une démarche en matière de responsabilité sociétale. Celle-ci consiste, sur une base volontaire, à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités quotidiennes.
Avec cet objectif et compte tenu du contexte législatif actuel (Grenelle de l'environnement notamment), la profession s'engage à poursuivre et approfondir une démarche RSE.
La FNTP et la FNSCOP (TP) s'engagent à sensibiliser leurs adhérents au contenu de la charte FIEC élaborée en juin 2005 et comportant, sur le volet social, le rappel de l'importance de la négociation collective, de la formation et de l'adaptation continue des salariés à leurs postes de travail, ainsi que la promotion de la santé/sécurité du travail.
Simultanément, la FNTP s'engage à élaborer, en liaison avec les partenaires sociaux, des indicateurs de suivi de performance RSE qui doivent permettre de suivre les performances des entreprises du secteur en la matière. Au sein des entreprises de travaux publics volontaires pour les mettre en place, ces indicateurs pourront ensuite faire l'objet de discussions avec les institutions représentatives du personnel, sous réserve que les entreprises concernées y soient favorables.

ART. 10

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le point sur l'application des dispositions du présent accord, sur la base d'indications chiffrées permettant d'analyser l'entrée en vigueur effective des mesures ci-dessus.
Dès la première réunion de mise en œuvre du présent accord en mars 2010, un calendrier sera établi d'un commun accord entre les partenaires sociaux.
Le premier bilan d'étape annuel sera effectué en fin d'année 2010 afin de réorienter éventuellement certaines des dispositions qui précèdent.

ART. 11

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux des travaux publics, attachés à surmonter les difficultés liées à la crise financière et économique qui touche les entreprises et les salariés des travaux publics ; soucieux de contribuer à la sauvegarde des emplois existants mais aussi de préparer la sortie de crise du fait notamment de la relance engagée par les pouvoirs publics et la profession ; sensibles aux difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi ;
Considérant l'intérêt de moderniser le dialogue social au sein des travaux publics en se dotant d'objectifs et d'une nouvelle méthode pour les atteindre,
conviennent de conclure un contrat d'avenir qui traduit la volonté des partenaires sociaux des travaux publics de fonder leurs relations sur des bases rénovées. Cette démarche nouvelle du dialogue social dans la branche doit permettre la responsabilisation de l'ensemble des acteurs sociaux sur la prise en compte du contexte et la mise en place d'un agenda social devant permettre d'apporter les réponses nécessaires aux salariés et aux entreprises des travaux publics.
Les bases du renouveau du dialogue social impliquent également que les partenaires sociaux en assurent le suivi et l'ajustement à l'évolution du contexte.
Les contrats d'avenir définiront d'un commun accord les thèmes de négociations devant être traités, la période à laquelle ils seront discutés ainsi que les objectifs à atteindre.
Ainsi, chaque accord négocié dans la branche devra être accompagné d'indicateurs permettant d'en mesurer la réalisation.
Les partenaires sociaux conviennent des mesures ci-après.

SECTION 5

Avenant : Accord du 2 septembre 2010 relatif à l'accueil des jeunes en contrat d'avenir

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les jeunes concernés sont des jeunes visés par l'article 1er du contrat d'avenir du 22 décembre 2009 (1).
Les candidats devront constituer un dossier regroupant les pièces nécessaires conformément à la réglementation des centres de formation partenaires.
Leurs dossiers de candidatures seront transmis, dans les délais requis, aux établissements de formation retenus, en vue d'une sélection pour les nouvelles promotions.

(1) Jeunes motivés, volontaires, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, en risque de marginalisation.

ART. 2

Le dispositif d'accueil prend principalement appui sur deux établissements du groupe EGLEFOR d'Egletons : l'EATP, sous statut scolaire, et l'EFIATP, sous statut salarié d'entreprise, sous contrat d'alternance d'apprentissage ou de professionnalisation.
Les signataires examineront, lors du premier bilan d'étape annuel, la possibilité d'élargir l'accueil les années suivantes à d'autres écoles de la profession.

ART. 3

La formation pourra être soit sous statut scolaire, soit en alternance.
Sous statut scolaire, les centres d'accueil, notamment l'EATP, préparent aux diplômes professionnels d'Etat (CAP, baccalauréat professionnel et BTS TP).
En alternance, les centres d'accueil, notamment l'EFIATP, accueillent les jeunes salariés sous deux formes :

– le contrat d'apprentissage : à l'EFIATP, il concerne les formations CAP conduite d'engins en 2 ans, CAP constructeur de canalisations et CAP constructeur de routes, uniquement pour les jeunes des régions Limousin, Auvergne et régions limitrophes au Limousin.
– le contrat de professionnalisation : à l'EFIATP, il concerne toutes les formations CAP, bac pro et BTS TP de toutes les régions, ainsi qu'un titre professionnel de constructeur de voirie et réseau.

ART. 4

a) Parrainage par une entreprise de travaux publics
Pour chaque jeune en formation sous statut scolaire, un parrainage est mis en place par l'école en interne la première année, puis par l'entreprise pour les années qui suivent.
Chaque jeune en alternance est suivi par un tuteur, formé en conséquence, chargé de le former, de le guider et de lui apporter conseils et soutien moral.
b) Logement
Dans le cadre de la formation sous statut scolaire, le jeune est logé en internat de l'établissement.
Dans le cadre de la formation en alternance, l'entreprise prend en charge les frais afférents au logement et à la restauration conformément aux dispositions obligatoires en vigueur.
c) Soutien financier
Pour les jeunes en formation, sous statut scolaire, les frais incombant aux familles sont pris en charge par un système de bourse financé par la profession.
Les jeunes en formation en alternance, sous statut salarié, reçoivent de la profession une aide complémentaire, notamment pour les activités péri et parascolaires, sur proposition de la direction de l'établissement d'accueil, pour qu'ils puissent bénéficier des mêmes avantages que les jeunes sous statut scolaire.

ART. 5

Les jeunes intégrés dans le cadre du présent protocole suivent la même formation dans les mêmes conditions ; ils passent les mêmes examens que les autres élèves et bénéficiaires d'un contrat en alternance.

ART. 6

Une liste des jeunes concernés ainsi qu'un rapport sur le déroulement de la formation établi à l'issue de l'année scolaire par la direction de l'école seront adressés aux signataires du présent protocole par les soins de la FNTP.
Pour conduire l'ensemble du dispositif dont le cycle s'inscrit sur une durée de 5 années et afin d'en mesurer les effets, un comité de suivi paritaire est institué. Il est composé de représentants des signataires salariés et, en nombre égal, des employeurs.

ART. 7

Le présent protocole entrera en vigueur au 1er janvier 2011.

ART. 8

Le présent protocole est conclu pour une durée déterminée de 2 années correspondant aux rentrées scolaires ou en formation des années 2011 et 2012 ; les articles 4, 5 et 6 s'appliquent pendant la durée normale de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme choisi.
Les partenaires sociaux se réuniront à l'échéance du présent protocole pour envisager sa reconduction éventuelle.

ART.

Le contrat d'avenir conclu le 22 décembre 2009 entre partenaires sociaux des travaux publics traduit, notamment dans son article 1er, la volonté d'être particulièrement attentifs aux difficultés d'insertion rencontrées par certains jeunes éloignés de l'emploi et de leur offrir une formation leur permettant de rejoindre la profession.
Chaque jeune sera parrainé par une entreprise tout au long de son cursus. Un tuteur le guidera en lui apportant conseils et soutien moral.
Pour mettre en œuvre cette mesure, un dispositif exceptionnel a déjà été mis en place pour la rentrée 2010 ; la profession entend le maintenir et faire progresser le nombre de bénéficiaires. Pour les années 2011 et 2012, les dispositions suivantes ont été arrêtées.

SECTION 6

Avenant : Accord du 7 avril 2011 relatif à la responsabilité sociétale des entreprises

Source officielle Légifrance

ART.

Le contrat d'avenir conclu le 22 décembre 2009 affirme dans son article 9 le principe de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics. Celle-ci consiste sur une base volontaire à intégrer les préoccupations environnementales, sociales et économiques dans leurs activités quotidiennes.
Dans ce cadre, la FNTP et la FNSCOP (section travaux publics) se sont engagées à élaborer en liaison avec les partenaires sociaux des indicateurs de suivi de performance RSE qui doivent permettre de suivre les performances des entreprises du secteur en la matière.

ART. 1er

La liste des indicateurs de suivi constituant le tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics est reproduite en annexe au présent accord collectif national.

ART. 3

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

ART. 4

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

ART. 2

Cet accord s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante.

Les sources utilisées pour renseigner les différents indicateurs peuvent être renouvelées lorsque celles-ci ne sont plus pertinentes ou devenues inexistantes.

Lorsque les sources le permettent, les indicateurs sont présentés :

- sur un nombre minimum de 5 années successives ;

- en comparaison à d'autres secteurs d'activité lorsque cette comparaison existe et est pertinente.

ART.

Annexe

Tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics

1. Indicateurs relatifs à la préservation de l'environnement par les entreprises TP

1) Limitation de la production de gaz à effet de serre.

2) Evolution de la consommation d'électricité et de vapeur.

3) Evolution du volume d'eau prélevée soumis à tarification.

4) Part de déchets valorisés.

5) Pourcentage d'entreprises TP sous certificat environnement (ISO 14001).

2. Indicateurs relatifs à l'équité sociale des entreprises TP

1) Masse salariale annuelle totale et par catégorie professionnelle des entreprises de TP.

2) Effectifs TP totaux inscrits en fin d'année, dont effectifs cadres, ETAM, ouvriers.

3) Pourcentage de femmes dans l'effectif TP total en fin d'année, dont pourcentage cadres, ETAM, ouvriers.

4) Pyramides des âges.

5) Nombre de salariés ou d'entreprises faisant bénéficier leurs salariés d'un intéressement et/ ou d'une participation.

6) Nombre d'heures de formations y compris formations santé sécurité dans les TP.

7) Nombre d'apprentis TP diplômés à l'issue de leur formation.

8) Taux de fréquence et taux de gravité des accidents avec arrêts et nombre d'accidents mortels.

9) Pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'effectif des salariés permanents des entreprises TP.

3. Indicateurs relatifs à la performance économique des entreprises TP

1) Evolution du chiffre d'affaires TP en France.

2) Part valeur ajoutée TP dans valeur ajoutée nationale.

3) Taux de rentabilité nette (résultat net/ CA).

4) Pourcentage de financement de la recherche et du développement sur le chiffre d'affaires TP.

5) Créations d'entreprises TP/ Défaillances d'entreprises TP.

SECTION 7

Avenant : Accord du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM. Il concerne l'ensemble des employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

ART. 2

Le stage, ayant une finalité pédagogique, fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire auquel appartient le stagiaire, un membre de l'entreprise d'accueil et le stagiaire lui-même.

Le projet de stage est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Cette convention comporte les mentions prévues à l'article D. 124-4 du code de l'éducation *(1)*.

(1) Un modèle officiel de convention type élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a été fixé par arrêté (arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur, Journal officiel 10 février 2015).

ART. 3

3.1. Dans le cadre de sa finalité pédagogique, le stage est doublement encadré :
– d'une part par un enseignant référent, désigné parmi les équipes pédagogiques de l'établissement scolaire ou universitaire ;
– d'autre part par un tuteur membre de l'entreprise, qui accompagne le stagiaire et auprès duquel ce dernier peut s'adresser afin de faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

3.2. L'enseignant référent est responsable du suivi pédagogique du stage. Il est également le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

3.3. Le tuteur est le garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage. Il doit notamment veiller à ce que le stagiaire soit correctement accueilli au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue le stage et fait en sorte qu'il puisse disposer des informations indispensables à la connaissance de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il est en priorité choisi parmi les salariés membres de l'ordre des tuteurs des travaux publics. Le tuteur désigné dans ce cadre, bénéficie de la formation à la fonction tutorale prévue par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics qui comporte un item obligatoire et essentiel relatif à la santé et à la sécurité au travail mis en place par l'avenant n° 3 audit accord. Dans la continuité de cette formation, le tuteur portera une attention particulière aux problématiques de santé et de sécurité au travail dans le cadre de sa mission auprès du stagiaire.

Il ne peut suivre plus de 3 stagiaires simultanément.

La mission du tuteur qui accompagne le stagiaire est notamment de :
– le guider et le conseiller ;
– l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
– lui permettre d'accéder aux informations nécessaires ;
– l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
– assurer un suivi régulier de ses travaux ;
– évaluer la qualité du travail effectué ;
– le conseiller sur son projet professionnel.

Il sera en relation avec l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire en charge de suivre le stagiaire.

3.4. Les règles à respecter en matière de santé et de sécurité ainsi que les documents d'accueil existant dans l'entreprise doivent impérativement être communiqués au stagiaire.

3.5. Parallèlement, l'entreprise d'accueil s'engage à :
– proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
– accueillir le stagiaire et lui donner les moyens d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions ;
– rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

Conformément à l'article D. 1221-23-1 du code du travail en vigueur, l'entreprise d'accueil doit également inscrire, dans une section spécifique du registre unique du personnel, les nom et prénoms des stagiaires, dans l'ordre de leur arrivée, les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que les nom et prénoms du tuteur et le lieu de présence du stagiaire.

ART. 4

4.1. La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre le stagiaire, l'établissement scolaire ou universitaire et l'entreprise d'accueil.

La durée du stage qui figure de manière explicite dans la convention de stage ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement lorsqu'il est effectué par un même stagiaire dans la même entreprise.

4.2. Sous réserve des dispositions particulières applicables aux mineurs, le stagiaire se voit appliquer les mêmes règles que les salariés de l'entreprise d'accueil s'agissant :
– des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
– de la présence de nuit ;
– du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des jours fériés.

L'entreprise d'accueil doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

4.3. Les règles de l'entreprise en matière de gestion des absences, mais aussi de discipline, doivent être portées à la connaissance du stagiaire. Lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, celui-ci doit être porté à la connaissance du stagiaire par tous moyens.

En tout état de cause, en cas d'absence pour motif lié à l'état de santé du stagiaire, celui-ci devra la justifier par le biais d'un certificat médical auprès de l'entreprise d'accueil.

ART. 5

5.1. Le stagiaire ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires du seul fait de sa situation de stagiaire. Il bénéficie des mêmes protections que les salariés en matière de restrictions injustifiées ou disproportionnées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, et en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

En revanche, dans la mesure où il ne peut prétendre au statut de salarié de l'entreprise, des différenciations de traitement peuvent être appliquées dans certaines situations à condition qu'elles soient justifiées par des éléments objectifs et proportionnés.

5.2. Les stagiaires sont soumis aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, mais également aux règles d'hygiène et de sécurité, de confidentialité ainsi qu'aux heures de travail prévues dans la convention de stage.

En cas de manquement grave à ces règles par l'une des parties, il pourra être mis un terme à la convention de stage.

5.3. Bien que les autorisations d'absence pour événements familiaux soient réservées aux salariés, sans condition d'ancienneté, et rémunérées par l'employeur, les signataires ont souhaité en faire bénéficier les stagiaires dans la limite des événements suivants :
– 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs ;
– 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
– 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
– 5 jours pour le décès d'un enfant ;
– 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
– 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
– 1 jour en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents ou beaux-parents ou d'un de ses petits-enfants ;
– par ailleurs, la convention de stage peut fixer un nombre de jours pour se rendre à des examens liés au cursus scolaire ou universitaire sur demande de l'établissement scolaire ou universitaire. À défaut d'être fixés dans la convention de stage, ces jours sont fixés en accord avec l'entreprise.

Le stagiaire bénéficie également des congés et autorisations d'absence liés à la maternité (autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ; congé de maternité, etc.), la paternité et l'adoption légaux prévus pour les salariés.

Pour les stages de plus de 2 mois, la convention doit prévoir la possibilité, pour le stagiaire, de prendre des congés et de bénéficier d'autorisation d'absence durant le stage.

Ces périodes sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage et l'employeur a la possibilité de maintenir la gratification.

5.4. Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

5.5. L'employeur prend en charge une partie des frais de transport engagés par le stagiaire au titre des trajets qu'il réalise entre son domicile et son lieu de travail dans les conditions prévues par l'article L. 3261-2 du code du travail.

5.6. Le stagiaire bénéficie également des prestations du comité d'entreprise dans le cadre de ses activités sociales et culturelles.

5.7. En outre, le stagiaire non sédentaire bénéficie des mêmes dispositions que les salariés de l'entreprise d'accueil en ce qui concerne la restauration et les transports, telles que visées aux articles 8.5 et 8.6 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992 à l'exception de l'indemnité de trajet.

ART. 6

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire doit percevoir une gratification.

Le montant de cette gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale tel que fixé au 1er janvier de chaque année. La revalorisation du plafond horaire de la sécurité sociale, en cours de stage, entraîne automatiquement celle de la gratification versée au stagiaire.

Cette gratification est due pour chaque heure de présence à compter du 1er jour du 1er mois de stage pour toute la durée du stage. Elle est versée mensuellement, indépendamment du remboursement des frais engagés par le stagiaire pour effectuer le stage ou des avantages en matière de restauration, d'hébergement et de transport.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

ART. 7

7.1. À l'issue du stage, une évaluation est réalisée par l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire assurant le suivi du stagiaire, en collaboration avec son tuteur dans l'entreprise.

À cet effet, chaque établissement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention de stage et l'évaluation est portée dans une « fiche d'évaluation » qui, avec la convention, constitue le « dossier de stage », conservé par l'établissement scolaire ou universitaire.

La qualité du stage en lui-même fait également l'objet d'une appréciation par l'ensemble des signataires de la convention de stage.

7.2. L'entreprise d'accueil délivre également au stagiaire une attestation de stage mentionnant la durée effective totale du stage ainsi que le montant total de la gratification qui lui a été versée *(1)*.

(1) Un modèle officiel d'attestation élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche a été fixé par arrêté (arrêté du 28 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur, Journal officiel 10 février 2015).

ART. 8

Le stagiaire conserve sa protection sociale dans le cadre de l'assurance maladie dont il est bénéficiaire comme étudiant, à titre personnel ou comme ayant droit.

Il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en application des articles L. 412-8 et D. 412-3 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le stagiaire reçoit une gratification supérieure au seuil d'exonération (actuellement 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale), il bénéficie de garanties de prévoyance complémentaire. L'ensemble de ces garanties, applicables depuis le 1er janvier 2011, correspond à celles des régimes nationaux de prévoyance prévues par les conventions collectives nationales des ouvriers, ETAM et cadres de travaux publics en vigueur, à l'exception des garanties qui portent spécifiquement sur l'invalidité ou l'arrêt de travail des salariés.

Lorsque la gratification du stagiaire est égale ou inférieure au seuil d'exonération prévu par la réglementation, les formalités d'affiliation et le versement des cotisations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont effectuées par l'établissement d'enseignement et permettent le rattachement du stagiaire au régime général pour ces risques.

ART. 9

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des travaux publics et de faciliter la recherche des stagiaires par les entreprises demanderesses, la FNTP et la fédération SCOP BTP (section TP) s'engagent à inciter les entreprises à déposer, sur leur site Internet, leurs offres de stage.

La FNTP et la fédération SCOP BTP (section TP) s'engagent également à promouvoir, dans cette même rubrique, l'espace dédié au dépôt de curriculum vitae des stagiaires afin que les entreprises des travaux publics adhérentes puissent les contacter en cas d'offre de stage.

Dans le cadre de la préparation aux métiers des travaux publics, la FNTP et la fédération des SCOP BTP (section TP) tiennent à la disposition des entreprises à la recherche de stagiaires la liste des écoles qu'elles pourraient contacter.

ART. 10

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord collectif national du 30 juin 2010 relatif aux stagiaires des entreprises de travaux publics.

ART. 11

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ART. 12

Le présent accord national sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

ART.

Les lois du 6 janvier 1978 (relative à l'emploi des jeunes et à certaines catégories de femmes), du 31 mars 2006 (pour l'égalité des chances) et du 10 juillet 2014 (relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires) ont permis de faire évoluer la situation et le statut des stagiaires.

Le stage facilite le passage du monde scolaire à celui de l'entreprise et permet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il permet au stagiaire d'acquérir une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours.

Pour cela, il repose sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée.

Des enquêtes réalisées au sein de la FNTP sur 1 250 entreprises de travaux publics ont révélé que 13 500 et 12 800 stagiaires ont été respectivement accueillis en 2011 et 2012. Ce nombre s'élevait à 18 400 en 2006 (sur 1 142 entreprises interrogées).

Le stage constitue un vecteur important dans la préparation du jeune à son entrée dans la vie active.

À ce titre, les parties signataires souhaitent, par le présent accord :
– rappeler le rôle primordial des stages dans la mise en œuvre des connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
– améliorer la situation des stagiaires dans la profession ;
– fixer la gratification minimale des stagiaires œuvrant dans les entreprises de travaux publics.

Le présent accord ne s'applique notamment pas :
– aux jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
– aux jeunes embauchés durant les vacances scolaires en CDD (« job d'été ») ;
– aux élèves mineurs de moins de 16 ans effectuant des visites d'information, des stages découverte ou d'initiation afin de mieux connaître le monde de l'entreprise et de découvrir les différents métiers.

Les parties souhaitent rappeler que l'usage du terme masculin « stagiaire », employé par souci de lisibilité de l'accord, vise également les stagiaires de sexe féminin.

SECTION 8

Avenant salaires : Ain Accord du 23 février 2012 relatif aux indemnités de déplacements au 1er avril 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1er avril 2012, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics du département de l'Ain.

ART. 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.11 du chapitre VIII. 2 du titre VIII de la convention collective référencée à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;

b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;

c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer, est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée. »

ART. 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2013.
Toutefois, les parties signataires de la présente ont convenu de se revoir en cours d'année à l'initiative de l'une ou l'autre en cas d'augmentation sensible de l'inflation.

ART. 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail.

ART.

Indemnités de déplacements des ouvriers des travaux publics du département de l'Ain

Liste des 130 communes de l'Ain classées en zone de montagne

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement-de-Varey ;
Ambléon ;
Anglefort ;
Apremont ;
Aranc ;
Arandas ;
Arbent ;
Argis ;
Armix ;
Bellegarde-sur-Valserine ;
Belleydoux ;
Bellignat ;
Belmont-Luthézieu ;
Bénonces ;
Billiat ;
Bolozon ;
Boyeux-Saint-Jérôme ;
Brénaz ;
Brénod ;
Brion ;
Burbanche (La) ;
Ceignes ;
Cerdon ;
Chaley ;
Challes-la-Montagne ;
Champagne-en-Valromey ;
Champdor ;
Champfromier ;
Chanay ;
Charix ;
Châtillon-en-Michaille ;
Chavornay ;
Cheignieu-La Balme ;
Chevillard ;
Chézery-Forens ;
Cleyzieu ;
Collonges ;
Conand ;
Condamine-La Doye ;
Confort ;
Contrevoz ;
Conzieu ;
Corbonod ;
Corcelles ;
Corlier ;
Cormaranche-en-Bugey ;
Crozet ;
Divonne-les-Bains (section Divonne) ;
Dortan ;
Echallon ;
Echenevex ;
Evosges ;
Farges ;
Géovreisset ;
Géovreissiat ;

Gex ;
Giron ;
Grand-Abergement (Le) ;
Groissiat ;
Hauteville-Lompnes ;
Hostiaz ;
Hotonnes ;
Injoux-Génissiat ;
Innimond ;
Izenave ;
Izernore ;
Izieu ;
Labalme ;
Lalleyriat ;
Lancrans ;
Lantenay ;
Léaz ;
Lelex ;
Leyssard ;
Lhôpital ;
Lochieu ;
Lompnaz ;
Lompnieu ;
Maillat ;
Marchamp ;
Martignat ;
Matafelon-Granges ;
Mérignat ;
Mijoux ;
Montanges ;
Montréal ;
Nantua ;
Neyrolles (Les) ;
Nivollet-Montgriffon ;
Nurieux-Volognat ;
Oncieu ;
Ordonnaz ;
Outriaz ;
Oyonnax ;
Péron ;
Petit-Abergement (Le) ;
Peyriat ;
Plagnes ;
Poizat (Le) ;
Port ;
Prémeyzel ;
Prémillieu ;
Rossillon ;
Ruffieu ;
Saint-Alban ;
Saint-Bois ;
Saint-Germain-de-Joux ;
Saint-Germain-les-Paroisses ;
Saint-Jean-de-Gonville ;
Saint-Martin-du-Frêne ;
Saint-Rambert-en-Bugey ;
Samognat ;
Seillonnaz ;
Sergy ;
Serrières-sur-Ain ;
Songieu ;

Sonthonnax-la-Montagne ;
Souclin ;
Surjoux ;
Sutrieu ;
Tenay ;
Thézillieu ;
Thoiry ;
Torcieu ;
Vesancy ;
Vieu ;
Vieu-d'Izenave ;
Villes ;
Virieu-le-Grand ;
Virieu-le-Petit.

ART. 2

En application du chapitre VIII. 1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit, à compter du 1er avril 2012, pour le département de l'Ain.
En application de l'article 35 de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise travaux publics du 21 juillet 1965, les indemnités de transport et de repas visées au présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

ART. 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone, de 0 à 10 km, est divisée en deux dans le département de l'Ain :

– zone 1A : de 0 à 4 km ;

– zone 1B : de 4 à 10 km.

ART. 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,72 €, à compter du 1er avril 2012, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.
Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

ART. 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1er avril 2012 :

(En euros.)

Zone	Frais de transport
1A (0 à 4 km)	0,71
1B (4 à 10 km)	2,47
2 (10 à 20 km)	5,20
3 (20 à 30 km)	8,70
4 (30 à 40 km)	12,22
5 (40 à 50 km)	15,72

ART. 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1er avril 2012 :

(En euros.)

Zone	Frais de trajet
1A (0 à 4 km)	0,49
1B (4 à 10 km)	1,18
2 (10 à 20 km)	2,34
3 (20 à 30 km)	3,54
4 (30 à 40 km)	4,67
5 (40 à 50 km)	6,02

ART. 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain, dont la liste figure en annexe au présent accord, classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

ART. 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

SECTION 9

Avenant salaires : Ain Accord du 28 février 2013 relatif aux indemnités de petits et grands déplacements au 1er avril 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1er avril 2013, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics du département de l'Ain.

Indemnités de petits déplacements

ART. 2

En application du chapitre VIII. 1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1er avril 2013 pour le département de l'Ain.
En application de l'article 35 de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 21 juillet 1965, les indemnités de transport et de repas visées au présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

ART. 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone (0 à 10 km) est divisée en deux dans le département de l'Ain :

– zone IA (0 à 4 km) ;
– zone IB (4 à 10 km).

ART. 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,72 € à compter du 1er avril 2013, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.
Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

ART. 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1er avril 2013 :

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport
IA (0 à 4 km)	0,72
IB (4 à 10 km)	2,50
II (10 à 20 km)	5,27
III (20 à 30 km)	8,81
IV (30 à 40 km)	12,38
V (40 à 50 km)	15,92

ART. 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1er avril 2013 :

(En euros.)

Zone	Indemnité de Trajet
IA (0 à 4 km)	0,49
IB (4 à 10 km)	1,18
II (10 à 20 km)	2,34
III (20 à 30 km)	3,54
IV (30 à 40 km)	4,67
V (40 à 50 km)	6,02

ART. 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

ART. 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

Indemnités de grands déplacements

ART. 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.11 du chapitre VIII. 2 du titre VIII de la convention collective référencée à l'article 2 ci-dessus, à savoir :
« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :
a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;
c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,
est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.
Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée.
»

ART. 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2014.

ART. 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail.

ART.

Indemnités de déplacement des ouvriers des travaux publics du département de l'Ain

Liste des 130 communes de l'Ain classées en de montagne

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)
Abergement-de-Varey
Ambléon
Anglefort
Apremont
Aranc
Arandas
Arbent
Argis
Armix
Bellegarde-sur-Valserine
Belleydoux
Bellignat
Belmont-Luthézieu
Bénonces
Billiat
Bolozon
Boyeux-Saint-Jérôme
Brénaz
Brénod
Brion
Burbanche (La)
Ceignes
Cerdon
Chaley
Challes-la-Montagne
Champagne-en-Valromey
Champdor
Champfromier
Chanay
Charix
Châtillon-en-Michaille
Chavornay
Cheignieu-La Balme
Chevillard
Chézery-Forens
Cleyzieu
Collonges
Conand
Condamine-La Doye
Confort
Contrevoz
Conzieu
Corbonod
Corcelles
Corlier
Cormaranche-en-Bugey
Crozet
Divonne-les-Bains (section Divonne)
Dortan
Echallon
Echenevex
Evosges
Farges
Géovreisset
Géovreissiat

Gex
Giron
Grand-Abergement (Le)
Groissiat
Hauteville-Lompnes
Hostiaz
Hotonnes
Injoux-Génissiat
Innimond
Izenave
Izernore
Izieu
Labalme
Lalleyriat
Lancrans
Lantenay
Léaz
Lelex
Leyssard
Lhôpital
Lochieu
Lompnaz
Lompnieu
Maillat
Marchamp
Martignat
Matafelon-Granges
Mérignat
Mijoux
Montanges
Montréal
Nantua
Neyrolles (Les)
Nivollet-Montgriffon
Nurieux-Volognat
Oncieu
Ordonnaz
Outriaz
Oyonnax
Péron
Petit-Abergement (Le)
Peyriat
Plagnes
Poizat (Le)
Port
Prémeyzel
Prémillieu
Rossillon
Ruffieu
Saint-Alban
Saint-Bois
Saint-Germain-de-Joux
Saint-Germain-les-Paroisses
Saint-Jean-de-Gonville
Saint-Martin-du-Frêne
Saint-Rambert-en-Bugey
Samognat
Seillonnaz
Sergy
Serrières-sur-Ain
Songieu

Sonthonnax-la-Montagne
Souclin
Surjoux
Sutrieu
Tenay
Thézillieu
Thoiry
Torcieu
Vesancy
Vieu
Vieu-d'Izenave
Villes
Virieu-le-Grand
Virieu-le-Petit

SECTION 10

Avenant salaires : Alsace Avenant du 19 décembre 2005

Source officielle Légifrance

ART.

en application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, il a été convenu de ce qui suit :

Article 1er

Le barème annuel des minima des ouvriers des entreprises de travaux publics des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

(En euros)

CATEGORIE professionnelle	COEFFICIENT	VALEUR DES MINIMA ANNUELS applicables sur la base de 35 heures
NIVEAU I		
-position 1	100	15 510
-position 2	110	15 860
NIVEAU II		
-position 1	125	16 450
-position 2	140	18 250
NIVEAU III		
-position 1	150	19 320
-position 2	165	21 190
NIVEAU IV	180	23 380

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Article 2 Date d'application

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2006 à compter du 1er janvier. Article 3 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux ouvriers des entreprises ayant une activité de travaux publics dans la région Alsace. Article 4 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Strasbourg (industrie) par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Article 5 Extension de l'accord (recommandation)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Strasbourg, le 19 décembre 2005.

SECTION 11

Avenant salaires : Alsace Avenant du 19 décembre 2005

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

En application des dispositions du titre Ier de l'annexe à l'avenant n° 7 du 14 avril 1976 de l'additif du 14 avril 1976 à la convention collective nationale du 15 décembre 1954 relative aux conditions de travail des ouvriers de travaux publics portant accord-cadre national, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé comme suit, à compter du 1er janvier 2006, pour les ouvriers non sédentaires occupés par les entreprises de travaux publics du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale ETAM travaux publics du 21 juillet 1965, les valeurs relatives aux repas et transports s'appliquent aux ETAM non sédentaires à compter du 1er janvier 2006.

Indemnité de repas : 9,20.

Indemnités de frais de transport et de trajet :

Zone 1 : 2,03 Euros ;

Zone 2 : 2,67 Euros ;

Zone 3 : 3,68 Euros ;

Zone 4 : 5,03 Euros ;

Zone 5 : 6,15 Euros ;

Zone 6 (à 50 kilomètres) : 7,35 Euros.

Article 2

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Strasbourg (industrie) par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Strasbourg, le 19 décembre 2005.

SECTION 12

Avenant salaires : Alsace Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum annuel (base 35 heures)
I	1	100	17 560
	2	110	17 730
II	1	125	18 405
	2	140	20 410
III	1	150	21 755
	2	165	23 775
IV		180	26 020

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 13

Avenant salaires : Alsace Accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 , étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (Journal officiel du 20 avril 2003).
Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.
Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum annuel 2017 (base 35 heures)
I	1	100	18 918
	2	110	18 947
II	1	125	19 663
	2	140	21 798
III	1	150	23 180
	2	165	25 331
IV		180	27 600

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim.

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 14

Avenant salaires : Alsace Accord du 5 janvier 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées en Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum annuel année 2018 (base 35 heures)
I	1	100	19 164
	2	110	19 250
II	1	125	19 978
	2	140	22 103
III	1	150	23 435
	2	165	25 736
IV		180	27 904

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

ART. 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

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

ART. 6

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

SECTION 15

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 18 décembre 2002 relatif au montant des indemnités de petits déplacements

Source officielle Légifrance

ART.

Par accord en date du 18 décembre 2002, les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Aquitaine sont fixés comme suit.

(en euros)

Zone 1

De 0 à 10 km

INDEMNITÉ de repas : 7,90

INDEMNITÉ de transport : 1,79

INDEMNITÉ de trajet : 1,40

Zone 2

De 10 à 20 km

INDEMNITÉ de repas : 7,90

INDEMNITÉ de transport : 3,59

INDEMNITÉ de trajet : 2,64

Zone 3

De 20 à 30 km

INDEMNITÉ de repas : 7,90

INDEMNITÉ de transport : 5,99

INDEMNITÉ de trajet : 3,72

Zone 4

De 30 à 40 km

INDEMNITÉ de repas : 7,90

INDEMNITÉ de transport : 7,95

INDEMNITÉ de trajet : 4,93

Zone 5

De 40 à 50 km

INDEMNITÉ de repas : 7,90

INDEMNITÉ de transport : 10,32

INDEMNITÉ de trajet : 6,27

En application de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective des ETAM du 21 juillet 1965, les valeurs des indemnités de repas et transport ci-dessus s'appliqueront à compter du 1er janvier 2003 aux ETAM non sédentaires (1).

Fait à Bordeaux, le 18 décembre 2002.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 23 septembre 2003.

SECTION 16

Avenant salaires : Auvergne Avenant du 7 décembre 2006

Source officielle Légifrance

ART.

au cours de la commission paritaire qui s'est tenue le 7 décembre 2006, et en application du chapitre VIII-1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1999, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Valeur des indemnités de petits déplacements

Les valeurs des indemnités de petits déplacements prévues par la convention précitée ont été fixées aux montants suivants.

INDEMNITE	Repas (1)	Trajet	Transport (2)
ZONE 1 A de 0 à 5 km	8,78	0,69	0,66
ZONE 1 B de 5 à 10 km	8,78	1,53	1,99
ZONE 2 de 10 à 20 km	8,78	2,53	3,97
ZONE 3 de 20 à 30 km	8,78	3,86	6,61
ZONE 4 de 30 à 40 km	8,78	5,15	9,24
ZONE 5 de 40 à 50 km	8,78	6,52	11,90

(1) Conformément au protocole d'accord régional du 2 mai 1977, il est admis que l'ouvrier travaillant dans l'agglomération de son domicile est réputé prendre son repas de midi chez lui, sauf si les conditions de service et/ou de sécurité ne le permettent pas. Toutefois, pour les grandes villes, la notion d'agglomération s'étend dans les limites d'un rayon de 5 kilomètres autour du chantier.

(2) Ces valeurs tiennent compte des caractéristiques géographiques et climatiques de la région.

(1) et (2) ∗Ces indemnités s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.* (3) Article 2 Date d'application de cette valeur

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à compter du 1er janvier 2007 et pour l'année 2007.

Elles annulent et remplacent celles fixées par l'accord du 30 novembre 2005 et applicables pour l'année 2006. Article 3 Champ d'application

Le présent accord est applicable au personnel ouvrier (et ETAM, pour ce qui les concerne) des entreprises de travaux publics de la région Auvergne (Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme), étant entendu que la convention collective citée à l'article 1er ci-dessus a été étendue.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera déposé pour extension, conformément aux dispositions du code du travail, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Puy-de-Dôme et transmis, pour information aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Allier, du Cantal et de la Haute-Loire.

Fait à Clermont-Ferrand, le 7 décembre 2006.

(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 juillet 2007, art. 1er).

SECTION 17

Avenant salaires : Auvergne Accord du 22 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Valeur annuelle de point	Salaire minimum annuel
I	1	100	178,55	17 855,06
	2	110	164,31	18 074,84
II	1	125	149,83	18 728,85
	2	140	149,24	20 894,05
III	1	150	149,24	22 386,59
	2	165	147,41	24 323,66
IV		180	147,41	26 534,63

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 18

Avenant salaires : Bretagne Accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (Journal officiel du 20 avril 2003).
Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.
Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum annuel année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	19 090
	2	110	19 311
II	1	125	19 714
	2	140	22 035
III	1	150	23 615
	2	165	25 861
IV		180	28 211

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 19

Avenant salaires : Bretagne Accord du 9 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (Journal officiel du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1er janvier 2021, comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
1	(0 à 10 km)	1,90 €	3,21 €	12,50 €
2	(10 à 20 km)	2,52 €	5,51 €	
3	(20 à 30 km)	3,85 €	7,85 €	
4	(30 à 40 km)	5,08 €	10,02 €	
5	(40 à 50 km)	6,41 €	12,37 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

ART. 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (Journal officiel du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

ART. 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

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

ART. 6

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

SECTION 20

Avenant salaires : Bourgogne Accord du 5 février 2009 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (Journal officiel du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Bourgogne applicables à partir du 1er mars 2009 sont fixés comme suit.
Les barèmes des indemnités de sujétion applicables aux travaux publics sont fixés comme suit à compter du 1er mars 2009 :
Repas : 10, 40 €.

(En euros.)

ZONE	KM	TRANSPORT	TRAJET
1	0-10	2, 13	1, 57
2	10-20	4, 26	2, 99
3	20-30	6, 80	4, 31
4	30-40	8, 53	5, 68
5	40-50	10, 66	7, 05

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

ART. 2

En application de l'article 7. 1. 9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (Journal officiel du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.
Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et / ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VI1. 2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

ART. 3

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 21

Avenant salaires : Champagne-Ardenne Accord du 12 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour 2012, les valeurs des minima annuels, sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum annuel
I	1	100	18 013
	2	110	18 166
II	1	125	18 788
	2	140	20 936
III	1	150	22 144
	2	165	24 470
IV		180	26 510

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 22

Avenant salaires : Franche-Comté Accord du 16 décembre 2004

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

Les appointements annuels minimaux des ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Franche-Comté sont, en application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, fixés pour l'année 2005, comme suit :

1. Entreprises à 35 heures par semaine

ou à 35 heures en moyenne sur l'année

Le barème annuel des minima des ouvriers, dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

COEFFICIENT

VALEUR ANNUELLE

de point

(en euros)

MINIMUM ANNUEL

applicable

base 35 heures

(en euros)

Niveau I

-position 1 100 147,90 15 300-position 2 110 142,33 15 656

Niveau II

-position 1 125 130,58 16 322-position 2 140 130,58 18 281

Niveau III

-position 1 150 130,58 19 587-position 2 165 129,22 21 321 Niveau IV180 129,22 23 259

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

2. Entreprises à plus de 35 heures

A compter du 1er janvier 2005, la rémunération annuelle minimale des ouvriers dans les entreprises de travaux publics, dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures, s'applique sans abattement, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers TP du 15 décembre 1992.

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

Article 2

Les parties signataires recommandent l'affichage du présent accord dans les entreprises.

Article 3

Le présent accord est ouvert à adhésion pour les syndicats représentatifs.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Doubs et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon par la partie diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 5

Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Besançon, le 16 décembre 2004.

SECTION 23

Avenant salaires : Franche-Comté Accord du 9 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (Journal officiel du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,89 €	2,67 €	13,50 €
Zone 2	(10/20 km)	3,62 €	5,57 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,21 €	9,70 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,86 €	13,30 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,53 €	16,33 €	
Zone 6	(50/70 km)	11,33 €	20,72 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

ART. 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (Journal officiel du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs,14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

ART. 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

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

ART. 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

SECTION 24

Avenant salaires : Grand Est Accord du 21 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1er janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
I	1	100	21 678 €
	2	110	21 960 €
II	1	125	22 651 €
	2	140	25 107 €
III	1	150	26 429 €
	2	165	28 899 €
IV		180	31 200 €

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

ART. 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

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

ART. 6

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

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 25

Avenant salaires : Grand Est Accord du 24 novembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2024

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1er janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2024 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	22 588 €
I	2	110	22 882 €
II	1	125	23 602 €
II	2	140	26 161 €
III	1	150	27 539 €
III	2	165	30 113 €
IV		180	32 510 €

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

ART. 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

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

ART. 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

SECTION 26

Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 5 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 1er janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics des Hauts-de-France pour 2026 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	23 305 €
I	2	110	23 607 €
II	1	125	24 287 €
II	2	140	27 148 €
III	1	150	29 005 €
III	2	165	31 697 €
IV		180	34 577 €

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

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

ART. 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

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

ART. 6

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

SECTION 27

Avenant salaires : Ile-de-France Accord du 1er décembre 2008 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (Journal officiel du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Ile-de-France applicables à partir du 1er janvier 2009 sont fixés comme suit :
Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 10, 30 € au 1er janvier 2009 pour tous les départements de l'Ile-de-France.
Le montant de l'indemnité pour frais de transport, déterminé par zones, est fixé à compter du 1er janvier 2009 à :
— zone 1 (0 à 10 km) : 1, 79 € ;
— zone 2 (10 à 20 km) : 3, 12 € ;
— zone 3 (20 à 30 km) : 4, 91 € ;
— zone 4 (30 à 40 km) : 5, 78 € ;
— zone 5 (40 à 50 km) : 6, 89 € ;
— zone 6 (' 50 km) (1) : 8, 28 €,
pour tous les départements de l'Ile-de-France.
Le montant de l'indemnité de trajet, déterminé par zones, est fixé à compter du 1er janvier 2009 à :
— zone 1 (0 à 10 km) : 2, 01 € ;
— zone 2 (10 à 20 km) : 2, 97 € ;
— zone 3 (20 à 30 km) : 4, 62 € ;
— zone 4 (30 à 40 km) : 5, 56 € ;
— zone 5 (40 à 50 km) : 6, 84 € ;
— zone 6 (' 50 km) (1) : 7, 84 €,
pour tous les départements de l'Ile-de-France.
Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

(1) Sauf cas de grands déplacements.

ART. 2

En application de l'article 7. 1. 9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (Journal officiel du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.
Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et / ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII. 2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

ART. 3

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART. 4

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

ART. 5

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

SECTION 28

Avenant salaires : Languedoc-Roussillon Accord du 5 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Languedoc-Roussillon à partir du 1er janvier 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

Zone	Repas	Transport	Trajet
1 A (0 à 5 km)	10,20	1,09	1,00
1 B (5 à 10 km)	10,20	2,51	1,90
2 (10 à 20 km)	10,20	4,65	3,16
3 (20 à 30 km)	10,20	7,45	4,43
4 (30 à 40 km)	10,20	10,36	5,70
5 (40 à 50 km)	10,20	13,18	6,96

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII. 2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

ART. 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (Journal officiel du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.
Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII. 2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

ART. 3

La présente décision d'accord sera déposée en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

SECTION 29

Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais Accord du 24 novembre 2006

Source officielle Légifrance

ART.

Entre les parties signataires désignées à la fin du présent accord, suite à la réunion paritaire du 24 novembre 2006 et en application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Barème annuel des minima ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Nord-Pas-de-Calais

Le barème annuel des minima ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Nord-Pas-de-Calais-quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise-est calculé sur la base de 35 heures et s'établit comme suit :

(En euros)

NIVEAU	COEEFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL base 35 heures
NIVEAU I		
Ouvriers d'exécution		
-position 1	100	16 100
-position 2	110	16 350
NIVEAU II		
Ouvriers professionnels		
-position 1	125	16 920
-position 2	140	18 950
NIVEAU III		
Ouvriers compagnons ou chefs d'équipe		
-position 1	150	20 300
-position 2	165	22 160
NIVEAU IV		
Maitres ouvriers ou maitres-chefs d'équipe		
-position 1	180	24 170

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le tableau ci-dessus correspond aux 35 premières heures. Il appartient donc à l'entreprise :

-d'assurer, bien sûr, en plus le paiement des heures supplémentaires ;

-mais surtout, de comparer, pour respecter les salaires minima base 35 heures fixés au niveau régional, les salaires de leurs ouvriers sur la base 35 heures (et non sur la base de l'horaire effectué dans l'entreprise).

Article 2

Date d'application

Les dispositions qui précèdent s'appliquent pour l'année 2007.

Article 3

Dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de prud'hommes

Le texte du présent accord sera déposé, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Nord et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing par la partie la plus diligente, conformémen à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 24 novembre 2006.

SECTION 30

Avenant salaires : Savoie Accord du 10 juin 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application du chapitre VIII. 1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (Journal officiel du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la Savoie à partir du 1er août 2014 sont fixés comme suit :
Indemnité de repas : 9,70 €.

Indemnités de transport et de trajet

(En euros.)

Zone	Transport	Trajet
1	4	1,90
2	8	3,70
3	12	5,70
4	16	7,40
5	20	9,30

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII. 2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

ART. 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (Journal officiel du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.
Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII. 2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

ART. 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

ART. 4

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

ART. 5

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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0