

Modernisation des Conventions collectives

Accords du 24 juillet 2002 : Avenant Cadres

Le 9 juillet 2002, la FNTP, la FNSCOP (TP), la CFDT, et la CFE-CGC ont conclu un accord de principe pour moderniser les conventions collectives des salariés des Travaux Publics. Le 12 juillet, la FNTP a dénoncé les classifications des Cadres et des ETAM des Travaux Publics. Les 17 et 18 juillet, trois syndicats non signataires ont fait opposition à l'accord du 9 juillet. Le 24 juillet, trois avenants aux conventions collectives nationales Cadres, ETAM et Ouvriers ont été signés sans faire l'objet d'opposition. La FNTP et la FNSCOP ont décidé de mettre en œuvre ces trois textes.

Les trois avenants conclus le 24 juillet 2002 marquent une étape importante de la modernisation des relations sociales dans les entreprises de Travaux Publics. Ils visent tous trois à faire coïncider les règles conventionnelles avec la réalité de nos entreprises et à rendre nos métiers plus attractifs en améliorant chacun plusieurs points de la situation de nos salariés.

Après la dénonciation le 12 juillet 2002 par la FNTP et la FNSCOP (TP) de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du BTP, un avenant n° 16 à la Convention Collective Nationale des IAC de Travaux Publics du 31 août 1955 a été conclu par la FNTP, la FNSCOP (TP) et les syndicats de salariés CFDT et CGC le 24 juillet 2002 introduisant dans cette convention une nouvelle classification des cadres des Travaux Publics.

La nouvelle classification entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003. De nouvelles règles attractives ont été fixées quant aux barèmes des minima des cadres.

Vous trouverez, en annexe à ce bulletin d'information, l'avenant n° 16 du 24 juillet 2002 à la Convention collective nationale des Ingénieurs, Assimilés et Cadres des Travaux Publics du 31 août 1955.



I – LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Pourquoi une nouvelle classification ?

La nouvelle classification des cadres a été adoptée pour revaloriser l'image des professions des Travaux Publics. Elle répond à trois objectifs :

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

Présentation de la nouvelle classification

▪ **Ce qui est nouveau** : les 4 niveaux regroupant 8 positions

La nouvelle grille de classification des emplois des cadres comprend 4 niveaux regroupant 8 positions de classement :

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

auxquels s'ajoutent les cadres de niveau cadres D dont les missions ne sont pas définies.

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

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant l'existence d'une double voie :

- celle où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau, qui nécessite la possession incontestée de connaissances de nature technique et de l'ensemble des savoirs résultant de l'expérience,
- celle où prédomine le management des hommes qui implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le cadre doit former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension Prévention Sécurité.

▪ **Ce qui est nouveau** : la suppression des exemples

Les exemples contenus dans l'actuelle classification, qui se sont révélés rapidement obsolètes et non exhaustifs, sont abandonnés.

Le nouveau dispositif de classement, établi à partir de critères classants analogues dans leur principe à ceux utilisés depuis plus de dix ans pour les Ouvriers, appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des Travaux publics. Construit pour durer, il est susceptible de prendre en compte les évolutions futures des métiers des Travaux Publics.

- **Ce qui est nouveau** : les critères classants

Le nouveau dispositif de classement des cadres repose sur 4 critères classants qui décrivent les emplois et les compétences qu'ils nécessitent.

Ces 4 critères classants sont d'égale importance ; ils s'ajoutent les uns aux autres et sont :

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

Les critères classants seront dorénavant communs aux ouvriers, aux ETAM et aux Cadres des Travaux Publics et ce afin de permettre un meilleur déroulement de carrière des salariés des Travaux Publics.

Les définitions des emplois correspondant à chacune des 8 positions de classement font l'objet d'un tableau (cf. annexe) et d'un guide d'utilisation établi en commun par les parties signataires qui constitue un commentaire de la nouvelle classification des cadres (cf. annexe).

Comment mettre en œuvre la nouvelle classification ?

Comment classer les cadres dans la nouvelle grille ?

Aucune correspondance ne doit être recherchée entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

Pour reclasser les cadres, il convient de confronter les fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le cadre et les définitions générales des emplois des niveaux et positions résultant du tableau des critères classants. A cette occasion, une attention particulière doit être portée à l'expérience, laquelle prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Si au moment du reclassement, le cadre occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il doit être tenu compte de ce dernier.

Quelle procédure doit être suivie dans le cadre du reclassement ?

Préalablement à la mise en œuvre de la nouvelle classification, les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être consultés. A cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille et donne une réponse motivée aux questions portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise.

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

L'employeur notifie par écrit à chaque cadre son nouveau classement au sein de la nouvelle classification, au moins un mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification.

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

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le cadre peut demander à l'employeur un examen de sa situation. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître au cadre sa décision au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Lors de cet entretien, l'intéressé peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

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

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

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

Comment classer les jeunes diplômés débutants ?

Dès lors qu'ils mettent en œuvre effectivement le diplôme correspondant à leur emploi, les cadres débutant dans la profession titulaires d'un diplôme de l'enseignement général et professionnel visé ci-dessous sont classés au sein du niveau A qui constitue un niveau spécifique d'entrée, dans les positions cadres A1 ou cadres A2 conformément au tableau ci-dessous :

<i>Niveau spécifique d'entrée : Niveau 1</i>	<i>Diplômes</i>
Position Cadres A1	Ingénieurs Ingénieurs – Maîtres Maîtrise
Position Cadres A2	Grandes Ecoles DESS – DEA

Les cadres accèdent au classement dans une des positions supérieures quand leurs fonctions le justifient. Ils peuvent occuper un emploi correspondant aux positions cadres A1 ou cadres A2 de la nouvelle classification pendant une période d'au maximum 3 ans.

Quand mettre en œuvre la nouvelle classification ?

La nouvelle classification entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2003. La mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise pourra nécessiter un délai maximal de 3 mois à compter de la date de son entrée en vigueur, soit au plus tard le 31 mars 2003.

Quand examiner les possibilités d'évolution de carrière des cadres ?

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

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

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

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

II – LES BAREMES DES MINIMA

1- Régime général

Les barèmes des minima des cadres sont modernisés. Ils sont fixés après négociation une fois par an à l'échelon national.

- **Ce qui est nouveau** : l'annualisation des minima

A compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les minima des cadres seront exprimés par un barème annuel correspondant à une durée du travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

- **Ce qui est nouveau** : une majoration pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

La valeur des minima annuels est majorée de 10% pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

Est ce que l'annualisation des minima modifie le versement des salaires réels ?

Non, l'existence de minima annuels ne modifie pas l'obligation légale d'assurer un versement mensuel des salaires.

Il convient de rappeler en outre que d'une manière générale, la mise en place de la nouvelle classification ne peut entraîner aucune diminution du salaire de l'intéressé.

Par ailleurs les éventuelles dispositions plus favorables, résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement ou d'usages, prévalent sur les nouvelles dispositions conventionnelles.

Quels sont les avantages attachés à l'annualisation des minima ?

La comparaison des minima et des salaires réels ne se fait plus au mois le mois, mais une seule fois en fin d'année civile.

Quels sont les éléments de salaire à prendre en compte pour vérifier en fin d'année civile que la rémunération annuelle perçue par le Cadre est au moins égale au minimum annuel correspondant à son niveau de classement ?

Sont inclus dans la comparaison, les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris :

- les congés payés ;

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

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Que doit faire l'entreprise lorsque la rémunération annuelle du salarié est inférieure au minimum annuel correspondant à son niveau de classement ?

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

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

En 2003 seulement, pour la mise en place du nouveau régime, le salarié dont la rémunération est proche du minimum prévu par le barème, puis les années suivantes, celui auquel une régularisation aurait été versée, pourra demander par écrit, au terme du premier semestre, que l'entreprise examine sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

Comment apprécier le minimum annuel 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*.

La vérification du respect des minima annuels s'effectue selon les mêmes modalités que celles appliquées précédemment pour la vérification du respect des minima mensuels. Les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison.

Exemple :

Un cadre position A1 entre dans une entreprise le 1^{er} octobre 2003. Le minimum annuel correspondant à sa position pour une année civile complète de travail en 2003 est de 20 800 €.

Compte tenu de son temps de présence effective dans l'entreprise, le minimum annuel qui lui sera applicable sera de 5 200 € soit 20 800 € / 12 x 3.

Comment apprécier le minimum annuel d'un cadre employé à temps partiel ?

De la même manière, le minimum annuel fait également l'objet d'un calcul *prorata temporis* en fonction de la durée du travail convenue.

- **Ce qui est nouveau** : la suppression des coefficients hiérarchiques

Plus aucun coefficient hiérarchique n'est affecté aux différentes positions de classement. En conséquence, le montant des minima applicables à chacune des 8 positions ne dépendra plus de l'application d'une valeur de point fixée par les partenaires sociaux multipliée par les coefficients hiérarchiques.

Dorénavant, les partenaires sociaux fixeront pour chacune des 8 positions une valeur annuelle distincte de minima. Il n'y aura donc plus de corrélation mathématique entre le montant des minima des 8 positions, ni entre le montant des augmentations accordées à chacune des 8 positions. Une hiérarchie équilibrée sera toutefois conservée entre les positions.

2) Valeur des minima annuels pour 2003

Pour 2003, les valeurs des minima annuels sont les suivantes :

- ♦ A1 : 20 800 €
- ♦ A2 : 23 000 €
- ♦ B1 : 26 300 €
- ♦ B2 : 28 500 €
- ♦ B3 : 30 800 €
- ♦ B4 : 33 500 €
- ♦ C1 : 36 500 €
- ♦ C2 : 42 800 €

La valeur de ces minima annuels est majorée de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

AVENANT N° 16 du 24 juillet 2002
à la Convention Collective Nationale
des Ingénieurs, Assimilés et Cadres
des Travaux Publics
du 31 août 1955

Article 1

Le titre et le contenu de l'article 2 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs, Assimilés et Cadres des Travaux Publics du 31 août 1955 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Classification des cadres

La classification des Cadres des Travaux Publics est celle contenue dans l'Annexe II de la présente convention ».

Article 2

A l'article 5 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs, Assimilés et Cadres des Travaux Publics du 31 août 1955, la mention « comme il est dit à l'article 11 de la convention collective du 30 avril 1951 concernant les appointements minima des ingénieurs et cadres du Bâtiment et des Travaux Publics » est remplacée par la mention suivante :

« comme il est dit à l'alinéa 5-4 de l'article 5 de l'Annexe II de la présente convention ».

Article 3

A l'article 10 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs Assimilés et Cadres des Travaux Publics du 31 août 1955, la mention « notamment de celle prévue par l'article 11 de la Convention du 30 avril 1951 » est remplacée par la mention suivante :
« comme il est dit à l'alinéa 5-4 de l'article 5 de l'Annexe II de la présente convention ».

Article 4

Ainsi que le prévoit l'article 2 de la Convention Collective Nationale du 31 août 1955 modifié par le présent avenant, il est ajouté une Annexe II à ladite convention qui est constituée par l'annexe au présent avenant.

Cette Annexe II constitue un tout indivisible avec la Convention Collective Nationale du 31 août 1955.

Article 5

Sauf dispositions particulières, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

A l'issue d'une période de 3 ans suivant la mise en place de l'avenant, les parties signataires feront le point sur son application afin d'en étudier les éventuelles modifications.

Article 6

Au delà de l'achèvement de leurs travaux relatifs aux classifications des emplois et des barèmes de minima des Cadres des Travaux Publics, les partenaires sociaux s'accordent pour poursuivre leurs rencontres en vue de l'actualisation de la convention collective nationale des IAC des Travaux Publics du 31 août 1955 afin de permettre son extension.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires. Cette adhésion vaudra adoption à la fois du présent avenant et de son annexe.

Article 8

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002
en 18 exemplaires.

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

Pour la Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production
du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB –
CFDT)

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

Le Syndicat National des Cadres, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise et
Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFE-CGC-BTP)

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et
ses Activités Annexes (CGT-FO)

**Annexe à l'avenant n° 16
à la Convention Collective Nationale
des Ingénieurs, Assimilés et Cadres des Travaux Publics
du 31 août 1955**

ANNEXE II

Classification des cadres des Travaux Publics

PREAMBULE

Les objectifs poursuivis

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

La nouvelle grille de classifications concerne les Cadres des entreprises de Travaux Publics.

Elle répond aux trois objectifs suivants :

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

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

- la revalorisation des barèmes ;
- l'annualisation des minima ;
- l'indépendance des niveaux ;

Les principes fondamentaux de la nouvelle classification

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

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

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont :

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant l'existence d'une double voie :

- celle où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau, qui nécessite la possession incontestée de connaissances de nature technique et de l'ensemble des savoirs résultant de l'expérience,
- celle où prédomine le management des hommes qui implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le cadre doit former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension Prévention Sécurité.

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

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre, notamment par le recours à la formation continue, afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie

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

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

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

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

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

Article 1 – Définitions des emplois

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

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

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

Ne relèvent pas de la présente classification :

- les VRP au sens de l'article L.751 –1 du Code du Travail ;
- les Cadres qui exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale.

Article 2 – Prise en compte des diplômes

Dès lors qu'ils mettent en œuvre effectivement le diplôme correspondant à leur emploi, les Cadres débutant dans la Profession titulaires d'un diplôme de l'enseignement général et professionnel visé ci-dessous sont classés au sein du niveau A qui constitue un niveau spécifique d'entrée, dans les positions Cadres A1 ou Cadres A2 conformément au tableau ci-après :

Niveau spécifique d'entrée : Niveau A	Diplômes
Position Cadres A1	Ingénieurs Ingénieurs-Maîtres Maîtrise
Position Cadres A2	Grandes écoles DESS-DEA...

Les Cadres accèdent au classement dans une des positions supérieures quand leurs fonctions le justifient. Ils peuvent occuper un emploi correspondant aux positions Cadres A1 ou Cadres A2 de la présente classification pendant une période d'au maximum 3 ans.

Article 3 – Evolution de carrière

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

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

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

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

Article 4 – Barèmes des minima des Cadres

Article 4.1.

Les barèmes des minima des Cadres sont fixés après négociation une fois par an à l'échelon national.

Article 4.2.

A compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, soit le 1^{er} janvier 2003, la valeur des minima des Cadres est exprimée par un barème annuel.

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

La valeur des minima annuels est majorée de 10 % pour les Cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année¹.

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

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

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

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

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.

¹ Cadres visés à l'article L.212-15-3 du Code du Travail.

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 faite, pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis².

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

Article 4.3.

a) Pour chacune des positions de la présente classification, à l'exclusion de la position D, il est déterminé une valeur distincte de minima annuelle, tout en conservant une hiérarchie équilibrée entre les positions.

b) Pour 2003, les valeurs des positions sont les suivantes :

A1 : 20 800 €	A2 : 23 000 €
B1 : 26 300 €	B2 : 28 500 €
B3 : 30 800 €	B4 : 33 500 €
C1 : 36 500 €	C2 : 42 800 €

Article 5 – Mise en œuvre dans l'entreprise

Alinéa 5-1 - Pour la mise en œuvre de la nouvelle classification, il n'existe aucune correspondance entre :

- la classification des Cadres constituant la convention collective du 30 avril 1951 concernant les appointements minima des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- et la nouvelle grille de classement des emplois.

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

Le classement dans la nouvelle grille de classification s'opèrera en confrontant les fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales des niveaux et positions.

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

Alinéa 5-2 – Dans le cas d'un cadre qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

Alinéa 5-3 - La mise en œuvre initiale des nouvelles classifications donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

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

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

Alinéa 5-4 - L'employeur confirmera par écrit à chaque cadre son nouveau classement au sein de la présente classification, au moins un mois avant son entrée en vigueur.

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

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

Alinéa 5-5 – Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée à l'article L.132-27 du Code du Travail.

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

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

Alinéa 5-6 - Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir en commun un guide d'utilisation qui constitue un commentaire de la présente classification (annexe 2) et qui traite aussi de la nouvelle classification des ETAM.

critères classants des

Cadres des Travaux Publics

CADRES DÉFINITIONS DES EMPLOIS

Critères	Niveaux et positions	
	Cadres A 1	Cadres A 2
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exerce une fonction technique, administrative ou commerciale. ■ S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail. ■ Résout des problèmes simples. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Répond aux mêmes conditions qu'en position Cadres A1 et en plus : ■ Résout des problèmes courants.
Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reçoit des instructions précises. ■ S'adapte à l'entreprise et à son environnement. ■ S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reçoit des instructions précises. ■ S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou confirme son adaptation. ■ A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes. ■ S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier.
Technicité Expertise	<ul style="list-style-type: none"> ■ S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise. ■ Met en application les connaissances acquises. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise. ■ Met en application les connaissances acquises, et /ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.
Compétences acquises par expérience ou formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Débutants titulaires d'un diplôme d'Ingénieurs, Ingénieurs- maîtres, Maîtrise. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Débutants diplômés des Grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...

CADRES DÉFINITIONS DES EMPLOIS

Critères	Niveaux et positions	
	Cadres B 1	Cadres B 2
<p>Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études. ■ Ou assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui. ■ Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes. ■ Assure la transmission de ses connaissances. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, ou assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui. ■ Prend en charge dans un cadre global des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. ■ Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines. ■ Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs.
<p>Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agit dans le cadre de directives générales. ■ S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction. ■ Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. ■ Assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes. ■ Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales. ■ Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus et les décisions adaptées en découlant. ■ Gère l'organisation de son travail. ■ A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes. ■ Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité.
<p>Technicité Expertise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : actualise ses propres connaissances, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.
<p>Compétences acquises par expérience ou formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expérience acquise en niveaux G - ETAM ou H - ETAM ou Cadres A et formation générale, technologique ou professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expérience acquise en Cadres B1 et formation générale, technologique ou professionnelle.

CADRES DÉFINITIONS DES EMPLOIS

Critères	Niveaux et positions	
	Cadres B 3	Cadres B 4
<p>Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise, ou de management des salariés placés sous son autorité. ■ Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. ■ Peut définir des solutions globales. ■ Peut assurer directement ou veille à la formation de ses collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise, et/ou de management des salariés placés sous son autorité. ■ Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires. ■ Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes. ■ Assure directement ou veille à la formation de ses collaborateurs.
<p>Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reçoit des orientations et des objectifs. ■ Prend les décisions découlant de ses missions. ■ Gère l'organisation de son travail. ■ Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes. ■ Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs. ■ Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs. ■ Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge. ■ Gère l'organisation de son travail. ■ Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs. ■ Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs. ■ Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activité.
<p>Technicité Expertise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions. ■ Actualise et développe ses connaissances, notamment par le recours à la formation professionnelle continue. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Répond aux conditions du niveau Cadres B3, et en plus : ■ Intègre toutes les évolutions de sa spécialité. ■ Actualise les connaissances de ses collaborateurs, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.
<p>Compétences acquises par expérience ou formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises.

CADRES DÉFINITIONS DES EMPLOIS

Critères	Niveaux et positions	
	Cadres C 1	Cadres C 2
<p>Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exerce une large mission d'expertise, a et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité. ■ Veille à l'évolution de ses collaborateurs. ■ Peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. ■ Peut créer des méthodes nouvelles. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exerce une mission de haute expertise, et/ou dirige une structure complexe. ■ Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. ■ Etablit des solutions originales et novatrices.
<p>Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribue à la définition de ses objectifs. ■ A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge. ■ Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Propose ses objectifs. ■ A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. ■ A une très large délégation permettant la mise en oeuvre des politiques de l'entreprise.
<p>Technicité Expertise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel. ■ Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire, notamment par le recours à la formation professionnelle continue. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Répond aux conditions qu'en position C1 et en plus : ■ Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.
<p>Compétences acquises par expérience ou formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Large expérience professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grande expérience professionnelle.

CLASSIFICATIONS ETAM – CADRES

GUIDE DE PRESENTATION

PRESENTATION GENERALE

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

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

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

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

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

LES CRITERES CLASSANTS

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

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

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

- le contenu de l'activité – la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ?

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

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

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

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

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

LE NOMBRE DE POSITIONS ET DE NIVEAUX DE CLASSEMENT :

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

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

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

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

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

LA RECONNAISSANCE DE DEUX TYPES D'EMPLOIS

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

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

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

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

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

L'ACCUEIL DES JEUNES DIPLOMES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EVOLUTION DE CARRIERE

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur.

- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les ETAM et les Cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer compte tenu des souhaits du salarié quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille Etam vers la grille Cadres.

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

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

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

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

PRESENTATION DE LA CLASSIFICATION ETAM

La grille Etam se développe sur 8 niveaux de classement :

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

LES EMPLOYES :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

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

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

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

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

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

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

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

Il effectue des démarches courantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une

technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

PRESENTATION DE LA CLASSIFICATION CADRES

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

- les cadres débutants : niveau Cadres A - positions A1 et A2
 - les cadres : niveau Cadres B - positions B1 - B2 - B3 – B4 et niveau Cadres C – positions C1 et C2
- auxquels s'ajoutent les cadres de niveau Cadres D.

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

LES CADRES DEBUTANTS :

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

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

A cette position, il résout des problèmes simples.

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

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

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

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

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

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

LES CADRES

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

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

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

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

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète qu'à la position Cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position Cadres B1 accueille également les Etam promus cadres qui notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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