

A jour au 1^{er} janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 25 octobre 2011

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

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

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

Bâtiment
E.T.A.M.
IDCC 2609
BROCHURE JO 3002

Convention collective nationale du 12 juillet 2006

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Fédération française du Bâtiment (FFB) ;

Fédération française des Installateurs électriques (FFIE) ;

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT (Adhésion par lettre 11 oct. 2007) ;

CFE-CGC BTP (Adhésion par lettre 16 oct. 2007).

Dispositions générales

TITRE I

Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application territorial

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

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous, les Services Interentreprises de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics, les Congés Intempéries BTP - Union des Caisses de France et les Caisses de Congés Payés du Bâtiment,
- d'autre part, les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité Bâtiment, sur le territoire de la France métropolitaine.

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

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain.

Article 1.2

Champ professionnel d'application

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

Les activités visées sont :

21.06 Construction métallique

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

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées :

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

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

Sont visées :

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

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

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

55.20 Entreprises de forages, sondages fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le Bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le Bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le Bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le Bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

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

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

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

55.40 Installation électrique

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

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

55.50 Construction industrialisée

Sont visées :

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

Clause d'attribution

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

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

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

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70 Génie climatique

Sont visées :

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

55.71 Menuiserie-serrurerie

Sont visées :

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

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

Clause d'attribution

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

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

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

- ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le Bâtiment ;
 - les entreprises de pose de clôtures ;
 - les entreprises de ferronnerie pour le Bâtiment (fabrication et pose associées) (note 1)

Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

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

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

(balcons, rampes d'escalier, grilles...);

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

Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

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

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

55.72 Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

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

55.73 Aménagements-finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du Bâtiment ;
- les entreprises de peinture du Bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (note 1)

Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

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

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

;

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

Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à

compter soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

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

87.08 Services de nettoyage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

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

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

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

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

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

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

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

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

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

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

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

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

Article 1.3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

Article 1.4

Égalité de rémunération

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

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

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

Article 1.5

Non Discrimination au travail

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

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

Article 1.6

Salariés handicapés

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

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

Article 1.7

Harcèlement

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

Article 1.8

Droit syndical et liberté d'opinion - Représentation du personnel

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

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques,
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la

conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.8.2 - Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux

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

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de cinq années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article L. 931-21 du code du travail, ou à défaut de l'article L. 900-2 du même code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Article 1.8.3 - Participation aux instances statutaires

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

Article 1.8.4 - Participation aux commissions paritaires nationales

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

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

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

Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire nationale de l'emploi et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, régies par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, et l'accord collectif du 13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs avenants ultérieurs.

Article 1.8.5 - Participation aux commissions paritaires régionales

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

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

Article 1.8.6 - Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

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

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

Article 1.8.7 - Délégués du personnel - comités d'entreprise - CHSCT

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

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

TITRE II Contrat de travail

Article 2.1 Engagement

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

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

Article 2.2 Modification du contrat de travail

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

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

Article 2.3 Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois pour les Techniciens et Agents de Maîtrise, de 2 mois pour les Employés. En toute hypothèse, elle est renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le premier mois et donne droit à l'ETAM de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 8.3 ci-après.

Article 2-4 Délégation de pouvoirs

(mod. par )

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

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

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

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

Article 2.5 Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

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

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

Article 2.6 Apprentissage

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

Article 2.7 Participation de l'employeur au financement de la Formation professionnelle

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

TITRE III

Classification et rémunération

CHAPITRE III.1

Classification

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

CHAPITRE III.2

Rémunération

Article 3.2.1

Principe du salaire mensuel

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

Article 3.2.2

Barème de salaires minimaux

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

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

Article 3.2.3

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

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

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

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

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

Article 3.2.4

Épargne salariale

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

TITRE IV

Durée et organisation du travail

CHAPITRE IV.1

Horaires de travail

Article 4.1.1

Horaire collectif

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

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

Cette consultation porte notamment sur :

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

Article 4.1.2

Heures supplémentaires

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

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

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

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

Article 4.1.3

Heures supplémentaires exceptionnelles

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

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

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

Les employeurs doivent indiquer à l'Inspection du Travail, dans la demande d'autorisation, les dates approximatives auxquelles le repos est pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 4-1-6 ci-après, sauf dérogation de l'Inspection du Travail.

Article 4.1.4

Heures de dérogation permanentes

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

Article 4.1.5

Récupération du chômage-intempéries

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

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

Article 4.1.6

Durées maximales du travail

Les durées maximales de travail applicables aux ETAM dont le temps de travail est annualisé en application de l'accord national du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics, constituant l'annexe VI de la présente convention, sont fixées par ledit accord.

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

- durée maximale quotidienne : 10 heures,
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures,
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives : 45 heures,
- durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

CHAPITRE IV.2

Organisation du travail

Article 4.2.1

Organisation et réduction du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues :

- dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics, constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu pour les entreprises de

Bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (J.O. du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (J.O. du 24 juin 2000.),
- dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VII de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (J.O. du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (J.O. du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO 29 mai 2004).

Article 4.2.2

Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours

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

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

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

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

Article 4.2.3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.2.4

Horaires individualisés

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

Article 4.2.5

Équipes de suppléance de fin de semaine

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

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

Article 4.2.6

Mesure d'accompagnement

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

Article 4.2.7

Cas du travail sur 4 ou 6 jours

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

- horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

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

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

Article 4.2.8 **Travail à temps partiel**

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

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

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

Article 4.2.9 **Convention de forfait en jours**

(mod. par )

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

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

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

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

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions,
- le nombre de jours, sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 215 jours travaillés (note 1)

(1) Sauf dispositions légales particulières

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

(2) Nombre de jours annuellement travaillés moins jours de congés éventuellement ouverts au titre de fractionnement

, et des jours fériés à l'exclusion du 1^{er} mai sauf dispositions légales particulières.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.2.10

Travail de nuit habituel

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

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

Conformément à l'article L. 213-1-1 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement

(ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

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

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

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

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

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

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

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 . L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris *éventuellement* (*Terme exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007, JO 28 juin*) celles relevant d'un congé individuel de formation.

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

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

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 3.2.3 , ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

TITRE V

Congés payés - Autorisations d'absence - Jours fériés

Article 5.1 **Congés payés**

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.1.1 - Congés payés d'ancienneté

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

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

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

Article 5.1.2 - Prime de vacances

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

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

Article 5.1.3 - Date de départ en congé

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

Pour les ETAM, dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la

mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

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

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

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

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congé supplémentaires au titre du fractionnement prévu par la loi, restent à la charge de l'entreprise.

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

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

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

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

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 223-4 du Code du Travail.

Article 5.2 Autorisations d'absence

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

- Mariage : 4 jours
- Pacs : 3 jours
- Mariage d'un de ses enfants : 1 jour
- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours
- Obsèques d'un des ses enfants : 3 jours
- Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours

- Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour
- Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours

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

Article 5-3 **Jours fériés**

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

TITRE VI **Protection sociale**

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

Article 6.1

Régime obligatoire de retraite complémentaire

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

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

instituée à cet effet.

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ou de l'article 36 (annexe I) de ladite convention sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet (note 2)

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

Article 6.2

Régime obligatoire de prévoyance

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

- Les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 sont affiliés par leur entreprise au régime national de prévoyance des ETAM, dans les conditions prévues par cet accord ;
- Les techniciens et agents de maîtrise relevant des articles 4 bis et 36 (annexe I) de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de prévoyance de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective

nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004. Ces prestations sont mises en œuvre par l'organisme chargé, par l'entreprise, de la couverture du régime de base des salariés cadres.

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

Article 6.3

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

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

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

Article 6.4

Subrogation

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

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

Article 6.5

Prestations maladie

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

Et

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

les prestations suivantes seront dues :

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

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

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

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

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

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

Article 6.6

Indemnisation spécifique en cas de remplacement

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

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

Article 6.7

Maternité

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

Article 6.8

Paternité

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

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

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande [par lettre recommandée](#)

(Termes exclus de l'extension par arr. 5 juin 2007, JO 28 juin) un mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

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

Article 6.9

Congé pour enfant malade

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

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si l'ETAM assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

TITRE VII Déplacements

CHAPITRE VII.1

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

Article 7.1.1

Déplacements occasionnels

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

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

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

Article 7.1.2

Déplacement continu

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

Article 7.1.3

Voyages de détente hebdomadaire

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, les ETAM éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

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

Article 7.1.4

Payement des frais de déplacement

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

Article 7.1.5

Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

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

Article 7.1.6

Moyens de transport, assurance

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

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

Article 7.1.7

Changement de résidence

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

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

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

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

Article 7.1.8

Retour à la résidence initiale

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

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

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

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

CHAPITRE VII.2

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

Article 7.2.1

Champ d'application

Les ETAM qui ont travaillé pendant au moins trois mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente Convention et qui, sans avoir quitté l'Entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France Métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

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

Article 7.2.2

Assurance et garanties collectives

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

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

SECTION 1

Déplacements inférieurs à trois mois

Article 7.2.3

Lettre de mission

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

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

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

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

SECTION 2

Déplacements supérieurs à trois mois

Article 7.2.4

Avenant au contrat de travail

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

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

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

Fonctions :

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

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

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

- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).

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

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

Article 7.2.5

Assistance à l'ETAM et à sa famille

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

Article 7.2.6

Rupture du contrat de travail

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

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

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

Article 7.2.7

Retour en Métropole

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

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

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

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

Article 7.2.8

Détachement dans une autre entreprise

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

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

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

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

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

TITRE VIII

Rupture du contrat de travail

Article 8.1

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

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

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

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

Article 8.2

Indemnité de préavis

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

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

du préavis restant à courir.

Article 8.3

Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

Licenciement

Article 8.4

Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

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

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

Article 8.5

Montant de l'indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

Mise à la retraite

Article 8.6

Mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1^o alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

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

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

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

- soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage,
- soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation,
- soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle,
- soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

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

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

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les ETAM pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

Article 8.7

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

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

- 1,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 2,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

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

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

Article 8.8

Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

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

Article 8.9

Durée du préavis

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

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

Départ à la retraite

Article 8.10

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

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

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

- $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- $1,5/10^{\text{èmes}}$ de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

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

Article 8.11

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

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

retraite, l'indemnité prévue à l'article 8.10 ci-dessus.

Article 8.12

Préavis

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007, JO 28 juin) Le préavis est fixé à 2 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

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

Dispositions communes

Article 8.13

Définition de l'ancienneté

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

Sont également pris en compte :

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

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

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

Article 8.14

Engagements successifs

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

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

Article 8.15

Cas particulier du personnel de nettoyage et de gardiennage

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

TITRE IX

Autres dispositions

Article 9.1

Brevets d'invention

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

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

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

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

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

Article 9.2

Obligations militaires

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

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

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Pendant ces périodes, les ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE X

Dispositions finales

Article 10.1

Procédure de conciliation

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

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

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

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

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

Article 10.2

Durée, révision et dénonciation

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

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

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

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé aux paragraphes précédents, à moins qu'un nouveau texte

ne les ait remplacés avant cette date.

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

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

Article 10.3

Abrogation

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 29 mai 1958, ses annexes et avenants, à l'exclusion de l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 et de l'avenant n° 18 du 17 décembre 2003. À cette même date, en ce qui concerne les ETAM seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses des accords nationaux du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le Bâtiment, ayant le même objet à l'exclusion des avenants n° 1 du 17 décembre 2003 concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés et du 17 mars 2004 concernant les entreprises occupant plus de 10 salariés.

Article 10.4

Adhésion

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

Article 10.5

Dépôt

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

Article 10.6

Force obligatoire de la présente convention

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

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

Annexes

Annexes I à IV - Financement des organismes paritaires

(note 1)

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

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

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

Annexe V - Classification

(mod. par )

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

Préambule

Les objectifs

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

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

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

Les principes fondamentaux

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

En adoptant quatre critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en

élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers du Bâtiment dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

Définitions des emplois

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

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

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

Définition des emplois Etam

Critères	Niveaux		
	A	B	C
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée Ou Travaux d'aide Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière Ou Travaux d'assistance à un Etam d'une position supérieure Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Résout des problèmes simples Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie
Autonomie	Reçoit des consignes	Reçoit des instructions	Reçoit des instructions

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

Critères	Niveaux		
	D	E	F
Contenu de l'activité Responsabilité	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Maîtrise la résolution	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action

<p>dans l'organisation du travail</p>	<p>Maîtrise la résolution de problèmes courants Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	<p>d'organisation, d'études... ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies Peut transmettre ses connaissances</p>	<p>de gestion, d'action commerciale... portant sur des projets plus techniques ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise Transmet ses connaissances</p>
<p>Autonomie Initiative Adaptation capacité à recevoir délégation</p>	<p>Reçoit des instructions constantes Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en œuvre la démarche prévention</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini Est amené à prendre une part d'initiatives de responsabilités et d'animation Échange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels Effectue des démarches courantes Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation</p>
<p>Technicité expertise</p>	<p>Technicité courante affirmée</p>	<p>Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle Bonne technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité</p>	<p>Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications Haute technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité</p>

		spécialité	spécialité
Compétences acquises par expérience Ou Formation	Expérience acquise en niveau C Ou Formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers Bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers TP Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, Licence Professionnelle	Expérience acquise en niveau E Ou Formation générale, technologique ou professionnelle

Critères	Niveaux	
	G	H
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise

	commercial. Sait et doit transmettre ses connaissances	
Autonomie Initiative Adaptation capacité à recevoir délégation	<p>Agit par délégation dans le cadre d'instructions</p> <p>A un rôle d'animation</p> <p>Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes</p> <p>Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p> <p>Participe à leur adaptation et à leur amélioration</p>	<p>Agit par délégation dans le cadre de directives précises</p> <p>A un rôle d'animation</p> <p>Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes</p> <p>Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p> <p>Participe à leur amélioration et à leur adaptation</p>
Technicité expertise	<p>Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes</p> <p>Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes</p> <p>Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes»</p>	<p>Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes</p> <p>Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes</p> <p>Tient à jour l'ensemble de ses connaissances»</p>
Compétences acquises par expérience Ou Formation	<p>Expérience acquise en niveau F</p> <p>Ou</p> <p>Formation générale, technologique ou professionnelle</p>	<p>Expérience acquise en niveau G</p>

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

Article 2

Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le Bâtiment

Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent

et qu'ils mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

Évolution de carrière

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

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

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

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

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

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

Article 4

Mise en œuvre dans l'entreprise

Alinéa 4-1 : Pour la mise en œuvre de la présente classification, il n'existe aucune correspondance entre la classification des Etam du Bâtiment issue de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975 et de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 29 mai 1958 et la présente grille de classement des emplois.

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

À cette occasion, il convient de prêter une attention particulière à l'acquis professionnel dans leur emploi.

Alinéa 4-2 : Dans le cas d'un Etam qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

Alinéa 4-3 : La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

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

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

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

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

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

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

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

Alinéa 4-5 : Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée à l'article L 132-27 du code du travail.

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

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

Alinéa 4-6 : Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir un guide d'utilisation figurant en annexe 1 , qui constitue un commentaire de la présente classification.

Article 5

Rémunération mensuelle minimale

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

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

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

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

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

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

Article 6

Bilan de la mise en œuvre

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

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

Article 7

Force obligatoire

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

Article 8

Entrée en vigueur

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

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

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

Article 9

Adhésion

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

Article 10

Dépôt

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

Annexe I - Classification des Etam du bâtiment Guide de présentation

Présentation générale

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

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

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

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

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

Les critères classants

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

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

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

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

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

Par exemple :

- Dans le critère Contenu de l'activité - Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.
À partir des niveaux de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des «bonnes pratiques», ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.
- Autre exemple : Dans le critère Autonomie - Initiative - Adaptation - Capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

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

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

Le nombre de niveaux de classement

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

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

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

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

La reconnaissance de deux types d'emplois

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

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

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

L'accueil des jeunes diplômés

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

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

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

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

alternance.

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

Évolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

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

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

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

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

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

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

Présentation détaillée de la classification Etam

La grille Etam se développe sur 8 niveaux de classement :

Les employés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les techniciens et agents de maîtrise

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

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

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

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

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

distingue du niveau D.

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

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

Il effectue des démarches courantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(note 1)

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

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

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

(note 1)

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

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

Salaires

(Voir aussi article 49 de la convention)

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

Salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment

Accord national du 12 février 2002

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

Au terme de la période de transition définie par le présent accord, toutes les entreprises, quelle que soit la durée collective qu'elles appliqueront, seront tenues de respecter les minima établis sur la base de la durée légale tels qu'ils résulteront des négociations régionales.

Ce dispositif ne s'oppose pas à une transition plus rapide dans les régions si les négociateurs le jugent utile.

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

Article I **Champ d'application**

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

- Aux employeurs relevant respectivement :
 - de la convention collective nationale du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (note 1)

(1) Articles 1 à 5

(c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

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

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

Article II

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

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

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

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

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

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 21 octobre 2002, JO 30 octobre 2002) Le paragraphe b) de l'article 49 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 est modifié de la façon suivante : «Les barèmes des appointements minimaux sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année en principe à l'échelon régional ou, à défaut, à l'échelon départemental par conventions ou accords conclus entre organisations syndicales intéressées.»

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

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

- Au 1^{er} janvier 2002, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondent à 93% des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.
- Au 1^{er} janvier 2003, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront à 96% des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.
- Au 1^{er} janvier 2004, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront aux valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.

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

Article III Dépôt

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

Article IV Extension

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

Accords régionaux et départementaux

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

Alsace Salaires mensuels minimaux

Décision unilatérale du 21 mars 2001

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2001)

Les représentants de la Fédération Régionale du Bâtiment d'Alsace regroupant l'Union Départementale des Syndicats du Bâtiment et des Travaux Publics du Haut-Rhin, l'Union

Patronale du Bâtiment et des Travaux Publics du Bas-Rhin, la Corporation et Syndicats des Patrons Peintres d'Alsace et la Corporation Obligatoire des Patrons et Entreprises Électriciens du Bas-Rhin ont décidé d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

1 - Barème des Salaires Mensuels Minimaux des Ouvriers du Bâtiment

À compter du 1^{er} avril 2001, le barème des salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment sera fixé comme suit, étant précisé que la partie fixe est établie à 1 743,38 FF et que la valeur du point est établie à 32,93 FF.

Catégorie	Coefficient	Salaires mensuel minimal pour 39 heures semaine ou 169 heures mois	Taux horaire minimal	SMIC au 1 ^{er} avril 2001
Niveau I				
Ouvriers d'exécution		SMIC au 1 ^{er} juillet 2000		
- position 1	150	7 101,38	39,55	7 101,38
- position 2	170	7 341,48	43,45	
Niveau II				
Ouvriers professionnels	185	7 835,43	46,37	
Niveau III				

Niveau III				
Compagnons professionnels				
- position 1	210	8 658,68	51,24	
- position 2	230	9 317,28	55,14	
Niveau IV				
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe				
- position 1	250	9 975,88	59,03	
- position 2	270	10 634,48	62,93	

2 - Valeur du Point Etam du Bâtiment

La valeur du point Etam du Bâtiment reste inchangé est fixé à 15,13 F depuis le 1^{er} avril 1997.

3 - Indemnités de Petits Déplacement

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
-------	--------------------	------------------------	---------------------

I - 10 km	44,50	12,00	7,70
II - 20 km	44,50	16,10	14,65
III - 30 km	44,50	22,00	20,00
IV - 40 km	44,50	30,25	27,50
V - 50 km	44,50	36,80	33,50

Décision unilatérale du 11 mars 2003

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2001)

Les représentants de la Fédération Française du Bâtiment d'Alsace (FFB Alsace) regroupant l'Union Départementale des Syndicats du Bâtiment et des Travaux Publics du Haut-Rhin (UDS BTP 68) et l'Union Patronale du Bâtiment et des Travaux Publics du Bas-Rhin (FFB 67) ont décidé d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

1 - Barème des Salaires Mensuels Minimaux des Ouvriers du Bâtiment

À compter du 1^{er} mai 2003, le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment sera fixé comme suit :

Catégorie	Coefficient	Taux horaire minimal	Taux horaire minimal
		Base 35 H par semaine	Base 39 H par semaine
Niveau I			

Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
- Position 1	150	6,86 €	6,59 €
- Position 2	170	7,53 €	7,23 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	8,04 €	7,72 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
- Position 1	210	8,89 €	8,53 €
- Position 2	230	9,56 €	9,18 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
- Position 1	250	10,24 €	9,83 €
- Position 2	270	10,91 €	10,47 €

(partie fixe à 271,10 € - partie variable à 5,12 € pour les entreprises passées à 35 H)

2 - Valeur du Point Etam du Bâtiment

La valeur du point Etam du Bâtiment est fixé à 2,36 € pour les entreprises passées à 35 H à compter du 1^{er} mai 2003.

Accord du 24 mars 2004

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2004)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Alsace ;

FFB Alsace ;

Corporation Obligatoire des patrons et entrepreneurs électriciens du Bas-Rhin ;

Corporation Obligatoire des patrons peintres de Strasbourg ville et campagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Article 1

En application des articles VIII-18 et XII-8 des Conventions Collectives nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies pour déterminer les salaires mensuels minimaux, les indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment de la Région Alsace, et la valeur du point ETAM dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} mai 2004.

Article 2

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à : 270,99 €
- la valeur du point (VP) à : 5,30 €

Catégorie	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 H	Taux horaire
Niveau I			

Ouvriers d'exécution			
- Position 1	150	1172,74 €*	7,73 €
- Position 2	170	1172,74 €*	7,73 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1251,49 €	8,25 €
Niveau III			
Compagnons Professionnels			
- Position 1	210	1383,99 €	9,12 €
- Position 2	230	1489,99 €	9,82 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
- Position 1	250	1595,99 €	10,52 €
- Position 2	270	1701,99 €	11,22 €

* Pour les coefficients 150 et 170, les parties signataires ont convenu que le montant indiqué dans la grille correspond à la valeur de la GMR5 applicable depuis le 1^{er} juillet 2003, soit 1172,74. Ce montant remplace les montants qui résulteraient du calcul selon la méthode de la partie fixe et variable.

partie fixe et variable

Article 3

Pour la Région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé les montants des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Indemnités de Repas	Indemnités de transport	Indemnités de trajet
I-10 km	7,60 €	1,90 €	1,23 €
II-20 km	7,60 €	2,54 €	2,31 €
III-30 km	7,60 €	3,46 €	3,14 €
IV-40 km	7,60 €	4,74 €	4,31 €
V-50 km	7,60 €	5,76 €	5,24 €

Article 4

La valeur du point ETAM est fixée à 2,41 €

Article 5

Les montants des salaires mensuels minimaux, les indemnités de petits déplacements concernant les Ouvriers du Bâtiment de la Région Alsace et la valeur du point ETAM fixés ci-dessus entreront en vigueur le 1^{er} mai 2004.

Article 6

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Haut-Rhin et remis au Secrétariat-

Greffe du Conseil de Prud'hommes de Colmar.

Article 7

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, étant précisé qu'il sera alors à considérer comme constituant un avenant à la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment de la Région Alsace du 19 février 1992 en application de ses articles 6 et 7.

Accord du 7 avril 2005

(Non étendu, applicable le 1^{er} avr. 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Alsace ;

CAPEB Alsace ;

Corporation Obligatoire des Patrons et Entrepreneurs Électriciens du Bas-Rhin ;

Corporation Obligatoire des Patrons Peintres de Strasbourg Ville et Campagne ;

FN SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC.

Article 1

En application des articles VIII-18 et XII-8 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies pour déterminer les salaires minimaux et les indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment de la Région Alsace dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} avril 2005.

Article 2

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

→ la partie fixe (PF) à : 277.76 €

→ la partie variable (VP) à : 5,43 €

Catégorie	Coefficient	Taux mensuel Pour 151,67 H	Taux horaire minimal
------------------	--------------------	---------------------------------------	---------------------------------

Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
- Position 1	150	1 201,23 €	7,92 €
- Position 2	170	1 201,23 €	7,92 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 283,13 €	8,46 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
- Position 1	210	1 418,11 €	9,35 €
- Position 2	230	1 527,32 €	10,07 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
- Position 1	250	1 635,00 €	10,78 €
- Position 2	270	1 744,21 €	11,50 €

Article 3

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé les montants des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
I - 10 km	7,70 €	1,95 €	1,26 €
II - 20 km	7,70 €	2,60 €	2,37 €
III - 30 km	7,70 €	3,55 €	3,22 €
IV - 40 km	7,70 €	4,86 €	4,42 €
V - 50 km	7,70 €	5,90 €	5,37 €

Article 4

La valeur du point ETAM est fixée à 2.53 €.

Article 5

Les montants des salaires minimaux et des indemnités de petits déplacements fixés ci-dessus concernant les Ouvriers du Bâtiment de la Région Alsace et la valeur du point ETAM entreront en vigueur le 1^{er} avril 2005.

Article 6

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Bas-Rhin et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'Hommes de Strasbourg.

Article 7

Les parties signataires demanderont d'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, étant précisé qu'il sera alors à considérer comme constituant un avenant à la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment de la Région Alsace du 19 février 1992 en application de ses articles 6 et 7.

Accord du 22 mars 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

FFB ;

Corporation des électriciens ;

Confédération du second œuvre bâtiment Alsace ;

COPFI ;

Fédération régionale des entreprises de peinture ;

Fédération Nord-est des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Article 1

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies pour déterminer la valeur du point ETAM pour les employés des entreprises du Bâtiment de la Région Alsace dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} avril 2006.

Article 2

Pour la Région Alsace, la valeur du point ETAM est fixée à 2.61 €

Article 3

La valeur du point ETAM fixée ci dessus entrera en vigueur le 1^{er} avril 2006.

Article 4

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'homme de Strasbourg.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, étant précisé qu'il sera alors considéré comme un avenant à la Convention Collective des ETAM du Bâtiment de la Région Alsace.

Accord du 10 janvier 2008

(Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1 350 € mensuel
Niveau B	1 450 € mensuel
Niveau C	1 550 € mensuel
Niveau D	1 650 € mensuel
Niveau E	1 895 € mensuel
Niveau F	2 080 € mensuel
Niveau G	2 300 € mensuel
Niveau H	2 450 € mensuel

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un

exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Strasbourg.

Article 3

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

Accord du 12 mars 2009

(Étendu par arr. 7 juill. 2009, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2009)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} Avril 2009

Niveau A	1 377,00 € mensuel
Niveau B	1 479,00 € mensuel
Niveau C	1 581,00 € mensuel
Niveau D	1 683,00 € mensuel
Niveau E	1 895,00 € mensuel
Niveau F	2 121,00 € mensuel
Niveau G	2 346,00 € mensuel

Niveau H	2 499,00 € mensuel
----------	--------------------

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 13 janvier 2011

(Étendu par arr. 2 mai 2011, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} févr. 2011)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} Février 2011

Niveau A	1412,80 € mensuel
Niveau B	1517,45 € mensuel
Niveau C	1622,11 € mensuel
Niveau D	1726,76 € mensuel

Niveau D	1726,76 € mensuel
Niveau E	1895,00 € mensuel
Niveau F	2176,15 € mensuel
Niveau G	2407,00 € mensuel
Niveau H	2563,97 € mensuel

Article 2

Le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Strasbourg.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Indemnités de petits déplacements

Décision unilatérale du 11 mars 2003

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2001)

Les représentants de la Fédération Française du Bâtiment d'Alsace (FFB Alsace) regroupant l'Union Départementale des Syndicats du Bâtiment et des Travaux Publics du Haut-Rhin (UDS BTP 68) et l'Union Patronale du Bâtiment et des Travaux Publics du Bas-Rhin (FFB 67) ont décidé de fixer unilatéralement à compter du 1^{er} mai 2003 les montants des indemnités à savoir :

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
I - 10 km	7,50 €	1,83 €	1,18 €

II - 20 km	7,50 €	2,46 €	2,24 €
III - 30 km	7,50 €	3,36 €	3,05 €
IV - 40 km	7,50 €	4,62 €	4,20 €
V - 50 km	7,50 €	5,62 €	5,11 €

Aquitaine

Accord du 23 décembre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Aquitaine ;
CAPEB Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FO.

En application de l'article 49 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958, les organisations représentatives au niveau régional d'employeurs et de salariés se sont réunies le 23 décembre 2004 et ont convenu ce qui suit.

1) La valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Aquitaine, sur la base de 151,67 heures mensuelles, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC, est fixée à :

2,73 €

à compter du 1^{er} janvier 2005

2) Par dérogation, les salaires minima mensuels des ETAM pour les coefficients ci-après, ne sauraient être inférieurs, à compter du 1^{er} janvier 2005 à :

Coefficients	Salaires minima mensuels déro­gés
346	1 215,11 €
370	1 226,43 €
380	1 230,96 €
400	1 240,02 €
415	1 246,81 €
425	1 251,34 €
435	1 255,87 €
450	1 262,66 €

3) La valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Aquitaine, sur la base de 151,67 heures mensuelles, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC, est fixée à :

2,77 €

à compter du 1^{er} juillet 2005

4) Par dérogation, les salaires minima mensuels des ETAM pour les coefficients ci-après, ne sauraient être inférieurs, à compter du 1^{er} juillet 2005 à :

Coefficients	Salaires minima mensuels déro­gés
---------------------	--

345	1 215,11 €
370	1 230,31 €
380	1 236,38 €
400	1 248,64 €
415	1 257,66 €
425	1 263,74 €
435	1 269,82 €
450	1 278,93 €

Avenant du 15 décembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Aquitaine ;
CAPEB Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union régionale construction bois Aquitaine CFDT ;
CFE-CGC, section Aquitaine ;
Syndicat régional FO du BTP.

En application de l'article 49 du titre VIII de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958, les organisations représentatives au niveau régional d'employeurs et de salariés se sont réunies le 15 décembre 2005 et ont convenu ce qui suit :

1. La valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine, sur la base de 151,67 heures mensuelles, étant entendu

qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC, est fixée à 2,81 € à compter du 1^{er} janvier 2006.

2. Par dérogation, les salaires minima mensuels des ETAM pour les coefficients ci-après ne sauraient être inférieurs, à compter du 1^{er} janvier 2006 à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel dérogé
345	1 217,91
370	1 236,55
380	1 244,00
400	1 258,91
415	1 270,10
425	1 277,55
435	1 285,01
450	1 296,19

3. La valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine, sur la base de 151,67 heures mensuelles, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC, est fixée à 2,85 € à compter du 1^{er} juillet 2006.

4. Par dérogation, les salaires minima mensuels des ETAM pour les coefficients ci-après ne sauraient être inférieurs, à compter du 1^{er} juillet 2006 à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel dérogé
345	1 243,00
370	1 260,34
380	1 267,28
400	1 281,16
415	1 291,56
425	1 298,50
435	1 305,44
450	1 315,84

Accord du 14 décembre 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération française du bâtiment Aquitaine ;
Union régionale CAPEB Aquitaine.

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

En application de l'article 3-2-2 du Titre III de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations représentatives au niveau régional d'employeurs et

de salariés se sont réunies le 14 décembre 2006 et ont convenu ce qui suit.

1) La valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Aquitaine, sur la base de 151,67 heures mensuelles, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC, est fixée à :

2,91 € à compter du 1^{er} janvier 2007

2) Par dérogation, les salaires minima mensuels des ETAM pour les coefficients ci-après, ne sauraient être inférieurs, à compter du 1^{er} janvier 2007 à :

Coefficients	Salaires minima mensuels dérogés
345	1 255,00 €
370	1 275,45 €
380	1 283,63 €
400	1 299,99 €
415	1 312,25 €
425	1 320,43 €
435	1 328,61 €
450	1 340,88 €

Accord du 13 décembre 2007

(Étendu par arr. 2 juin 2008, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit à compter du 1^{er} février 2008 :

Niveau A	1 370 €
Niveau B	1 420 €
Niveau C	1 500 €
Niveau D	1 600 €
Niveau E	1 800 €
Niveau F	2 065 €
Niveau G	2 350 €
Niveau H	2 565 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 20 mai 2009

(Étendu par arr. 16 oct. 2009, JO 23 oct.)

Article 1

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

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 20 mai 2009 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit à compter du 1^{er} juin 2009.

Niveau A	1 404 €
Niveau B	1 456 €
Niveau C	1 538 €
Niveau D	1 640 €
Niveau E	1 845 €
Niveau F	2 117 €
Niveau G	2 409 €

Niveau H	2 629 €
----------	---------

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 16 mars 2010

(Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 6 nov.)

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 mars 2010 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine.

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

à compter du 1^{er} juillet 2010

Niveau A	1 412,42 €
Niveau B	1 464,74 €
Niveau C	1 547,23 €

Niveau D	1 656,40 €
Niveau E	1 863,45 €
Niveau F	2 138,17 €
Niveau G	2 423,45 €
Niveau H	2 644,77 €

à compter du 1^{er} janvier 2011

Niveau A	1 420,90 €
Niveau B	1 473,52 €
Niveau C	1 556,51 €
Niveau D	1 672,96 €
Niveau E	1 882,08 €
Niveau F	2 159,55 €
Niveau G	2 437,99 €
Niveau H	2 660,64 €

Niveau H	2 660,64 €
----------	------------

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 24 mars 2011

(Étendu par arr. 9 août 2011, JO 19 août)

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 24 mars 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Aquitaine.

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

À compter du 1^{er} Juillet 2011

Niveau A	1 432,26 €
Niveau B	1 485,32 €
Niveau C	1 568,97 €
Niveau D	1 693,04 €

Niveau E	1 904,67 €
Niveau F	2 185,47 €
Niveau G	2 457,49 €
Niveau H	2 681,92 €

À compter du 1^{er} Janvier 2012

Niveau A	1 443,72 €
Niveau B	1 497,20 €
Niveau C	1 581,52 €
Niveau D	1 713,36 €
Niveau E	1 927,53 €
Niveau F	2 211,69 €
Niveau G	2 477,15 €
Niveau H	2 703,38 €

Article 2

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

Article 3

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

Auvergne

Accord du 3 novembre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Région Auvergne
FRAA SCOP BTP
CAPEB Auvergne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;

En application de la convention collective nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises du Bâtiment, il est convenu ce qui suit :

La valeur du point ETAM applicable dans les entreprises de Bâtiment de la Région Auvergne est fixée à 2,70 euros à compter du 1^{ER} novembre 2004 sur la base de 151,67 heures mensuelles.

Position I		Position II		Position III		Position IV		Position V		Position VI	
300	345	350	435	440	540	545	645	650	745	750	860
810	931,5	945	1147,5	1188	1458	1471,5	1741,5	1755	2011,5	2025	2322

Conformément au code du travail, la présente décision sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi du Puy-de-Dôme et remis au secrétariat-greffe du Conseil du Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Accord du 10 octobre 2005

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Région Auvergne ;
FRAA SCOP BTP ;
CAPEB Auvergne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP ;
CFTC ;
CFDT ;
CFE CGC BTP.

En application de la convention collective nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises du Bâtiment, il est convenu ce qui suit :

La valeur du point ETAM applicable dans les entreprises de Bâtiment de la Région Auvergne est fixée à 2,78 euros à compter du 1^{er} octobre 2005 sur la base de 151,67 heures mensuelles.

Position I		Position II		Position III		Position IV		Position V		Position VI	
300	345	350	435	440	540	545	645	650	745	750	860
834	959,1	973	1209,3	1223,2	1501,2	1515,1	1793,1	1807	2071,1	2085	2390,8

Conformément au code du travail, la présente décision sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi du Puy-de-Dôme et remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Accord du 19 juin 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;
CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CFDT ;
FO ;
CFTC.

En application de la convention collective nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises du Bâtiment, il est convenu ce qui suit :

La valeur du point ETAM applicable dans les entreprises de Bâtiment de la Région Auvergne est fixée à 2,86 euros à compter du 1^{er} juillet 2006 sur la base de 151,67 heures mensuelles.

Position I		Position II		Position III	
300	345	350	435	440	540
858	986.7	1001	1244.1	1258.4	1544.4

Position IV		Position V		Position VI	
545	645	650	745	750	860
1558.7	1844.7	1859	2130.7	2145	2459.6

Conformément au code du travail, la présente décision sera déposée à la Direction des relations du Travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Accord du 18 juin 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Région Auvergne ;

FLBA SCOP BTP ;

CAPEB Auvergne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC BTP ;

CFDT ;

FO.

La valeur du point ETAM applicable dans les entreprises de Bâtiment de la Région Auvergne est fixée à 2,95 euros à compter du 1^{er} juillet 2007 sur la base de 151,67 heures mensuelles.

Position I		Position II		Position III	
300	345	350	435	440	540
885	1017.75	1032.5	1283.25	1298	1593

Position IV		Position V		Position VI	
545	645	650	745	750	860
1607.75	1902.75	1917.5	2197.75	2212.5	2537

Conformément au code du travail, la présente décision sera déposée à la Direction des relations du Travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Accord du 28 avril 2008

(Étendu par arr. 21 juill. 2008, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} mai 2008)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} mai 2008

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
1 357 €	1 441 €	1 543 €	1 683 €

Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 856 €	2 060 €	2 300 €	2 600 €

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un

exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 3

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

Accord du 22 juin 2009

(Étendu par arr. 12 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009)

Article 1er

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

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

... à compter du 1^{er} juillet 2009

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 374,64 €	1 459,73 €	1 563,06 €	1 704,88 €	1 880,13 €	2 086,78 €	2 329,90 €	2 633,80 €

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 3

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

Accord du 13 décembre 2010

(Étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} janvier 2011

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 402,13 €	1 488,92 €	1 595,88 €	1 740,68 €	1 919,61 €	2 130,60 €	2 378,83 €	2 689,11 €

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 3

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

Bourgogne

14,61 F au 1-3-2000

Côte d'Or

Barème au 1^{er} mars 2003

Application de l'accord national du 12 février 2002

(Non étendu)

Horaire à 35 H

		35h hebdo - 151,6h/mois
		Valeur du Point 2,36 €
		Coefficient
Position I	300	708,00 €*
	310	731,60 €*
	325	767,00 €*
	345	814,20 €*
Position II	370	873,20 €*
	380	896,80 €*
	400	944,00 €*
	415	979,40 €*
	425	1 003,00 €*
	435	1 026,60 €*

Position III	450	1 062,00 €*
	465	1 097,40 €*
	480	1 132,80 €*
	500	1 180,00 €
	530	1 250,80 €
	540	1 274,40 €
	550	1 298,00 €
Position IV	565	1 333,40 €
	575	1 357,00 €
	585	1 380,60 €
	600	1 416,00 €
	620	1 463,20 €
	630	1 486,80 €
	645	1 522,20 €
	655	1 545,80 €
Position V	665	1 545,80 €

Position V	655	1 545,80 €
	665	1 569,40 €
	680	1 604,80 €
	700	1 652,00 €
	710	1 675,60 €
	730	1 722,80 €
	745	1 758,20 €
Position VI	755	1 781,80 €
	780	1 840,80 €
	800	1 888,00 €
	820	1 935,20 €
	830	1 958,80 €
	845	1 994,20 €
	860	2 029,60 €

* NB ; le salaire doit être au moins égal au SMIC en vigueur à la date du passage à 35h. SMIC mensuel 35h au 1^{er} juillet 2002 = 1 151,27 €

mensuel 35h au 1^{er} juillet 2002 = 1 154,27 €

Horaire à plus de 35 H

	Plus de 151,67 h par mois		
	Coefficient	Valeur du Point 2,27 €	Mensuel Base 96 %
Position I	300	2,27 €	681,00 €*
	310	2,27 €	703,70 €*
	325	2,27 €	737,75 €*
	345	2,27 €	783,15 €*
Position II	370	2,27 €	839,90 €*
	380	2,27 €	862,60 €*
	400	2,27 €	908,00 €*
	415	2,27 €	942,05 €*
	425	2,27 €	964,75 €*
	435	2,27 €	987,45 €*

Position III	450	2,27 €	1 021,50 €*
	465	2,27 €	1 055,55 €*
	480	2,27 €	1 089,60 €*
	500	2,27 €	1 135,00 €*
	530	2,27 €	1 203,10 €
	540	2,27 €	1 225,80 €
Position IV	550	2,27 €	1 248,50 €
	565	2,27 €	1 282,55 €
	575	2,27 €	1 305,25 €
	585	2,27 €	1 327,95 €
	600	2,27 €	1 362,00 €
	620	2,27 €	1 407,40 €
	630	2,27 €	1 430,10 €
	645	2,27 €	1 464,15 €
Position V	655	2,27 €	1 486,95 €

Position V	655	2,27 €	1 486,85 €
	665	2,27 €	1 509,55 €
	680	2,27 €	1 543,60 €
	700	2,27 €	1 589,00 €
	710	2,27 €	1 611,70 €
	730	2,27 €	1 657,10 €
	745	2,27 €	1 691,15 €
Position VI	755	2,27 €	1 713,85 €
	780	2,27 €	1 770,60 €
	800	2,27 €	1 816,00 €
	820	2,27 €	1 861,40 €
	830	2,27 €	1 884,10 €
	845	2,27 €	1 918,15 €
	860	2,27 €	1 952,20 €

* NB : le salaire doit être au moins égal au SMIC en vigueur à la date du passage à 35h. SMIC mensuel 35h au 1^{er} juillet 2002 = 1 151,27 €

mensuel 35h au 1^{er} juillet 2002 = 1 154,27 €

Avenant n° 31 du 12 octobre 2005

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment de Bourgogne;
CAPEB des départements de Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union régionale De Bourgogne CGT-FO ;
Union régionale de Bourgogne CFTC.

Article 1er

La valeur du point applicable à la hiérarchie définie par la convention collective du 29 mai 1958, et de son annexe VIII, concernant la classification nationale des employés ETAM, est fixée pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures à 2,60 € à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 2

Le présent accord s'applique au personnel ETAM des entreprises du bâtiment de la région Bourgogne (Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne) et membres des organisations signataires.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Côte-d'Or à Dijon, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale non partie aux présentes pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Côte-d'Or à Dijon. L'organisation syndicale qui déposera une telle adhésion devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Accord du 11 janvier 2008

(Étendu par arr. 2 juin 2008, JO 7 juin)

Article 1er

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

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

Niveau A	1 340
Niveau B	1 425
Niveau C	1 510
Niveau D	1 650
Niveau E	1 775
Niveau F	2 050
Niveau G	2 310
Niveau H	2 450

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} février 2008.

Le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bourgogne s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au reclassement de leurs salariés ETAM, et au plus tard le 1^{er} juillet 2008.

Article 3

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

Article 4

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

Avenant n° 2 du 10 juillet 2009

(Étendu par arr. 5 nov. 2009, JO 14 nov.)

Article 1er

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

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

Niveau A	1 387
Niveau B	1 472
Niveau C	1 560
Niveau D	1 705
Niveau E	1 837
Niveau F	2 118

Niveau G	2 387
Niveau H	2 531

Article 2

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au J.O

Article 3

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

Article 4

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

Accord n° 3 du 4 février 2011

(Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 10 mai)

Article 1er

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

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

Niveau A	1 422
----------	-------

Niveau B	1 509
Niveau C	1 599
Niveau D	1 748
Niveau E	1 883
Niveau F	2 171
Niveau G	2 447
Niveau H	2 595

Article 2

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au J.O.

Article 3

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

Article 4

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

Bretagne

Accord du 19 mars 2003

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2003)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBB ;

CAPEB Bretagne ;

Union fédérale des SCOP de Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

URCB-CFDT ;

CFE-CGC.

Article I

Les barèmes des salaires minima applicables du 1^{er} avril, 2003 au 31 mars 2004 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de l'Avenant n° 14 - en date du 24 février 1982 - relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et Etam du bâtiment, résultent du tableau ci-après :

**Au 1^{er} avril 2003
Valeur du point : 2.68 €**

Coefficient	Salaires minima mensuel applicable au 01 avril 2003 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaires minima effectif mensuel applicable au 01 avril 2003 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	804.00 €	(1)
310	830.80 €	(1)
325	871.00 €	(1)
345	924.60 €	(1)
370	991.60 €	(1)
380	1.018.40 €	(1)

400	1.072.00 €	1.159.69 €
415	1.112.20 €	1.169.65 €
425	1.139.00 €	1.175.44 €
435	1.165.80 €	1.198.79 €
450	1.206.00 €	1.227.81 €
465	1.246.20 €	1.258.59 €
480	1.286.40 €	1.286.40 €
500	1.340.00 €	1.340.00 €
530	1.420.40 €	1.420.40 €
540	1.447.20 €	1.447.20 €
550	1.474.00 €	1.474.00 €
565	1.514.20 €	1.514.20 €
575	1.541.00 €	1.541.00 €
585	1.567.80 €	1.567.80 €
600	1.608.00 €	1.608.00 €

600	1.608.00 €	1.608.00 €
620	1.661.60 €	1.661.60 €
630	1.688.40 €	1.688.40 €
645	1.728.60 €	1.728.60 €
655	1.755.40 €	1.755.40 €
665	1.782.20 €	1.782.20 €
680	1.822.40 €	1.822.40 €
700	1.876.00 €	1.876.00 €
710	1.902.80 €	1.902.80 €
730	1.956.40 €	1.956.40 €
745	1.996.60 €	1.996.60 €
755	2.023.40 €	2.023.40 €
780	2.090.40 €	2.090.40 €
800	2.144.00 €	2.144.00 €
820	2.197.60 €	2.197.60 €

820	2.197.60 €	2.197.60 €
830	2.224.40 €	2.224.40 €
845	2.264.60 €	2.264.60 €
860	2.304.80 €	2.304.80 €
(1) - Salaire effectif : S.M.I.C.		

Il est rappelé d'une manière générale, que la seule obligation des entreprises est de s'assurer que, pour chaque catégorie, les salaires réels pratiqués du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004:

- ne sont pas inférieurs aux minima ci-dessus
- ni, le cas échéant, au SMIC.

Article II

Les salaires minima effectifs figurant à l'article I ci-dessus, et correspondant aux coefficients 400 à 465 inclus, constituent une dérogation prise à titre exceptionnel et qui restera en vigueur jusqu'à la prochaine révision des salaires minima, tels qu'ils résultent de la grille actuelle des salaires, suivant application de la valeur du point ETAM.

En outre, cette dérogation ne saurait en aucune manière être prise en considération comme critère de référence pour une modification de la grille survenant au cours de la période d'application.

Article III

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures, le barème ci-dessus est applicable dans les conditions particulières visées à l'article II de l'accord national du 12 février 2002.

- Au 1^{er} janvier 2002, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondaient à 93 % des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.
- Au 1^{er} janvier 2003, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondent à 96 % des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.
- Au 1^{er} janvier 2004, les valeurs de salaires établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront à 100 % des valeurs indiquées dans les barèmes visés au point 1.

Article IV

Le présent accord, dont les dispositions ne pourront en aucun cas être invoquées à titre d'avantages acquis, sera susceptible de faire l'objet d'avenants après négociation entre les parties signataires, et suivant modalités à convenir.

Article V

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article VI

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi d'Ille et Vilaine, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Accord du 5 avril 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBB ;

CAPEB Bretagne ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

Article I

Les barèmes des salaires minima applicables du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 (base 35 heures hebdomadaire soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de l'Avenant n° 14 - en date du 25 février 1982 - relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et Etam du bâtiment, résultent du tableau ci-après :

Au 1^{er} avril 2005

Valeur du point : 2.79

Coefficient	Salaire minima mensuel applicable au 01 avril 2005 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaire minima effectif mensuel applicable au 01 avril 2005 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	837.00 €	(1)
310	864.90 €	(1)
325	906.75 €	(1)
345	962.55 €	(1)
370	1.032.30 €	(1)
380	1.060.20 €	(1)
400	1.116.00 €	1.210.05 €
415	1.157.85 €	1.220.45 €
425	1.185.75 €	1.226.49 €
435	1.213.65 €	1.250.86 €
450	1.255.50 €	1.281.13 €
465	1.297.35 €	1.313.26 €
480	1.339.20 €	1.339.20 €

480	1.339.20 €	1.339.20 €
500	1.395.00 €	1.395.00 €
530	1.478.70 €	1.478.70 €
540	1.506.60 €	1.506.60 €
550	1.534.50 €	1.534.50 €
565	1.576.35 €	1.576.35 €
575	1.604.25 €	1.604.25 €
585	1.632.15 €	1.632.15 €
600	1.674.00 €	1.674.00 €
620	1.729.80 €	1.729.80 €
630	1.757.70 €	1.757.70 €
645	1.799.55 €	1.799.55 €
655	1.827.45 €	1.827.45 €
665	1.855.35 €	1.855.35 €
680	1.897.20 €	1.897.20 €

680	1.897.20 €	1.897.20 €
700	1.953.00 €	1.953.00 €
710	1.980.90 €	1.980.90 €
730	2.036.70 €	2.036.70 €
745	2.078.55 €	2.078.55 €
755	2.106.45 €	2.106.45 €
780	2.176.20 €	2.176.20 €
800	2.232.00 €	2.232.00 €
820	2.287.80 €	2.287.80 €
830	2.315.70 €	2.315.70 €
845	2.357.55 €	2.357.55 €
860	2.399.40 €	2.399.40 €
(1) - Salaire effectif : S.M.I.C.		

Il est rappelé d'une manière générale, que la seule obligation des entreprises est de s'assurer que, pour chaque catégorie, les salaires réels pratiqués du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 :

- ne sont pas inférieures aux minima ci-dessus
- ni, le cas échéant, au SMIC.

Article II

Les salaires minima effectifs figurant à l'article I ci-dessus, et correspondant aux coefficients 400 à 465 inclus, constituent une dérogation prise à titre exceptionnel et qui restera en vigueur jusqu'à la prochaine révision des salaires minima, tels qu'ils résultent de la grille actuelle des salaires, suivant application de la valeur du point ETAM.

En outre, cette dérogation ne saurait en aucune manière être prise en considération comme critère de référence pour une modification de la grille survenant au cours de la période d'application.

Article III

Le présent accord, dont les dispositions ne pourront en aucun cas être invoquées à titre d'avantages acquis, sera susceptible de faire l'objet d'avenants après négociation entre les parties signataires, et suivant modalités à convenir.

Article IV

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article V

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi d'Ille et Vilaine, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Accord du 20 mars 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBB ;

Union régionale CAPEB Bretagne ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale CFTC Bâtiment ;

CFE-CGC Bâtiment Bretagne.

Article I

Les barèmes des salaires minima applicables du 1^{er} Avril 2006 au 31 Mars 2007 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de l'Avenant n° 14 - en date du 25 février 1982 - relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des

ouvriers et Etam du bâtiment, résultent du tableau ci-après :

Au 1^{er} avril 2006

Valeur du point : 2.86

Coefficient	Salaire minima mensuel applicable au 1 ^{er} avril 2006 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaire minima effectif mensuel applicable au 1 ^{er} avril 2006 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	858.00 €	(1)
310	886.60 €	(1)
325	929.50 €	(1)
345	986.70 €	(1)
370	1.058.20 €	(1)
380	1.086.80 €	(1)
400	1.144.00 €	1.240.30 €
415	1.186.90 €	1.250.96 €
425	1.215.50 €	1.257.15 €
435	1.244.10 €	1.282.13 €
450	1.287.00 €	1.313.16 €

450	1.287.00 €	1.313.16 €
465	1.329.90 €	1.346.06 €
480	1.372.80 €	1.372.80 €
500	1.430.00 €	1.430.00 €
530	1.515.80 €	1.515.80 €
540	1.544.40 €	1.544.40 €
550	1.573.00 €	1.573.00 €
565	1.615.90 €	1.615.90 €
575	1.664.50 €	1.664.50 €
585	1.673.10 €	1.673.10 €
600	1.716.00 €	1.716.00 €
620	1.773.20 €	1.773.20 €
630	1.801.80 €	1.801.80 €
645	1.844.70 €	1.844.70 €
655	1.872.20 €	1.872.20 €

655	1.873.30 €	1.873.30 €
665	1.901.90 €	1.901.90 €
680	1.944.80 €	1.944.80 €
700	2.002.00 €	2.002.00 €
710	2.030.60 €	2.030.60 €
730	2.087.80 €	2.087.80 €
745	2.130.70 €	2.130.70 €
755	2.159.30 €	2.159.30 €
780	2.230.80 €	2.230.80 €
800	2.288.00 €	2.288.00 €
820	2.345.20 €	2.345.20 €
830	2.373.80 €	2.373.80 €
845	2.416.70 €	2.416.70 €
860	2.459.60 €	2.459.60 €
(4) Salaire effectif : S.M.L.C		

(1) - Salaire effectif : S.M.I.C.

Il est rappelé d'une manière générale, que la seule obligation des entreprises est de s'assurer que, pour chaque catégorie, les salaires réels pratiqués du 1^{er} Avril 2006 au 31 Mars 2007 :

- ne sont pas inférieurs aux minima ci-dessus
- ni, le cas échéant, au SMIC.

Article II

Les salaires minima effectifs figurant à l'article I ci-dessus, et correspondant aux coefficients 400 à 465 inclus, constituent une dérogation prise à titre exceptionnel et qui restera en vigueur jusqu'à la prochaine révision des salaires minima, tels qu'ils résultent de la grille actuelle des salaires, suivant application de la valeur du point ETAM.

En outre, cette dérogation ne saurait en aucune manière être prise en considération comme critère de référence pour une modification de la grille survenant au cours de la période d'application.

Article III

Le présent accord, dont les dispositions ne pourront en aucun cas être invoquées à titre d'avantages acquis, sera susceptible de faire l'objet d'avenants après négociation entre les parties signataires, et suivant modalités à convenir.

Article IV

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article V

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi d'Ille et Vilaine, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Accord du 21 mars 2007

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

F.R.B.B ;

Union régionale CAPEB Bretagne ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union régionale Construction Bois-CFDT ;
Union régionale CFTC Bâtiment.

Article I

Les barèmes des salaires minima applicables du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de l'Avenant n° 14 -en date du 25 février 1982- relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et Etam du bâtiment, résultent du tableau ci-après :

Valeur du point : 2.93

Coefficient	Salaires minima mensuel applicable au 1^{er} avril 2007 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaires minima effectif mensuel applicable au 1^{er} avril 2007 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	879,00 €	(1)
310	908,30 €	(1)
325	952,25 €	(1)
345	1 010,85 €	(1)
370	1 084,10 €	(1)
380	1 113,40 €	(1)
400	1 172,00 €	1 268,83 €
415	1 215,95 €	1 279,73 €
425	1 245,25 €	1 286,06 €

425	1 245,25 €	1 286,06 €
435	1 274,55 €	1 311,62 €
450	1 318,50 €	1 343,36 €
465	1 362,45 €	1 377,02 €
480	1 406,40 €	1 406,40 €
500	1 465,00 €	1 465,00 €
530	1 552,90 €	1 552,90 €
540	1 582,20 €	1 582,20 €
550	1 611,50 €	1 611,50 €
565	1 655,45 €	1 655,45 €
575	1 684,75 €	1 684,75 €
585	1 714,05 €	1 714,05 €
600	1 758,00 €	1 758,00 €
620	1 816,60 €	1 816,60 €
630	1 845,00 €	1 845,00 €

630	1 845,90 €	1 845,90 €
645	1 889,85 €	1 889,85 €
655	1 919,15 €	1 919,15 €
665	1 948,45 €	1 948,45 €
680	1 992,40 €	1 992,40 €
700	2 051,00 €	2 051,00 €
710	2 080,30 €	2 080,30 €
730	2 138,90 €	2 138,90
745	2 182,85 €	2 182,85 €
755	2 212,15 €	2 212,15 €
780	2 285,40 €	2 285,40 €
800	2 344,00 €	2 344,00 €
820	2 402,60 €	2 402,60 €
830	2 431,90 €	2 431,90 €
915	2 475,95 €	2 475,95 €

845	2 475,85 €	2 475,85 €
860	2 519,80 €	2 519,80 €
(1) - Salaire effectif : S.M.I.C.		

Il est rappelé d'une manière générale, que la seule obligation des entreprises est de s'assurer que, pour chaque catégorie, les salaires réels pratiqués du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008 :

- ne sont pas inférieurs aux minima ci-dessus
- ni, le cas échéant, au SMIC.

Article II

Les salaires minima effectifs figurant à l'article I ci-dessus, et correspondant aux coefficients 400 à 465 inclus, constituent une dérogation prise à titre exceptionnel et qui restera en vigueur jusqu'à la prochaine révision des salaires minima, tels qu'ils résultent de la grille actuelle des salaires, suivant application de la valeur du point ETAM.

En outre, cette dérogation ne saurait en aucune manière être prise en considération comme critère de référence pour une modification de la grille survenant au cours de la période d'application.

Article III

Le présent accord, dont les dispositions ne pourront en aucun cas être invoquées à titre d'avantages acquis, sera susceptible de faire l'objet d'avenants après négociation entre les parties signataires, et suivant modalités à convenir.

Article IV

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article V

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi d'Ille et Vilaine, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Accord du 28 janvier 2008

(Étendu par arr. 28 juill. 2008, JO 6 août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} février 2008 au 31 décembre 2008

Niveau A	1370
Niveau B	1450
Niveau C	1560
Niveau D	1670
Niveau E	1810
Niveau F	2075
Niveau G	2325
Niveau H	2600

Article 2

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

Article 3

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

Décision unilatérale du 4 décembre 2008

(Non étendu)

En application du titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, une négociation s'est tenue le 4 décembre 2008. Un accord n'ayant pu être conclu, les organisations professionnelles, ci-dessus citées, ont donc pris la décision de fixer les salaires ETAM comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'au 31 décembre 2009

Niveau A	1395
Niveau B	1476
Niveau C	1588
Niveau D	1700
Niveau E	1843
Niveau F	2112
Niveau G	2362
Niveau H	2642

Ces valeurs sont applicables aux entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Décision unilatérale du 18 novembre 2009

(Non étendue)

En application du titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, une négociation s'est tenue le 18 novembre 2009. Un accord n'ayant pu être conclu, les organisations professionnelles, ci-dessus citées, ont donc pris la décision de fixer les salaires ETAM comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2010 et jusqu'au 31 décembre 2010

Niveau A	1402
Niveau B	1483
Niveau C	1596
Niveau D	1709
Niveau E	1852
Niveau F	2123
Niveau G	2374
Niveau H	2655

Ces valeurs sont applicables aux entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Accord du 28 octobre 2010

(Étendu par arr. 16 juin 2011, JO 24 juin)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011

Niveau A	1427
Niveau B	1510
Niveau C	1625
Niveau D	1740
Niveau E	1885
Niveau F	2161
Niveau G	2417
Niveau H	2703

Article 2

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

Article 3

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

Centre

Accord du 3 novembre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Région Centre
DRC FFIE
CAPEB

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;

Pour les départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loir-et-Cher et du Loiret, la valeur du point E.T.A.M. est portée à :

Deux euros soixante cinq centimes (2,65 euros)

à compter du 1^{er} janvier 2005

À Compter de cette date, les appointements minima seront calculés pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois en multipliant le coefficient hiérarchique de chaque catégorie par la valeur du point fixée ci-avant.

L'application du présent accord n'entraîne pour les employeurs d'autres obligations que de vérifier que le traitement de chaque E.T.A.M. est au moins égal au produit de la nouvelle valeur du point par le coefficient hiérarchique de chaque intéressé et, au cas où il serait inférieur, de procéder à l'ajustement nécessaire.

Le salaire mensuel ainsi obtenu étant déterminé pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, il y a lieu d'appliquer les coefficients multiplicateurs qui figurent à la Convention Collective des E.T.A.M. pour déterminer le salaire mensuel équivalent à une durée de travail supérieure.

Le texte du présent accord sera déposé aux Secrétariats des Directions Départementales du Travail et aux Secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Bourges, Chartres,

Chateauroux, Tours, Blois et Orléans, conformément au Code du Travail.

Accord du 20 juillet 2005

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Centre ;
DRC FFIE ;
CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFDT.

Pour les départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loir-et-Cher et du Loiret, la valeur du point E.T.

A.M. est portée à :

Deux euros soixante dix centimes (2,70 €)

à compter du 1^{er} septembre 2005

À compter de cette date, les appointements minima seront calculés pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois en multipliant le coefficient hiérarchique de chaque catégorie par la valeur du point fixée ci-avant.

L'application du présent accord n'entraîne pour les employeurs d'autres obligations que de vérifier que le traitement de chaque E.T.A.M. est au moins égal au produit de la nouvelle valeur du point par le coefficient hiérarchique de chaque intéressé et, au cas où il serait inférieur, de procéder à l'ajustement nécessaire.

Le salaire mensuel ainsi obtenu étant déterminé pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, il y a lieu d'appliquer les coefficients multiplicateurs qui figurent à la Convention Collective des E.T.A.M. pour déterminer le salaire mensuel équivalent à une durée de travail supérieure.

Le texte du présent accord sera déposé aux Secrétariats des Directions Départementales du Travail et aux Secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Bourges, Chartres, Chateauroux, Tours, Blois et Orléans, conformément au Code du Travail.

Les parties signataires prennent l'engagement de se rencontrer dans le courant du 1^{er} semestre 2006.

Accord du 9 octobre 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} nov. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Région Centre ;
DRC FFIE ;
CAPEB Centre.

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

Pour les départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loir-et-Cher et du Loiret, la valeur du point E.T.A.M. est portée à :

Deux euros soixante dix huit centimes (2,78 €) à compter du 1^{er} novembre 2006

À compter de cette date, les appointements minima seront calculés pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois en multipliant le coefficient hiérarchique de chaque catégorie par la valeur du point fixée ci-avant.

L'application du présent accord n'entraîne pour les employeurs d'autres obligations que de vérifier que le traitement de chaque E.T.A.M. est au moins égal au produit de la nouvelle valeur du point par le coefficient hiérarchique de chaque intéressé et, au cas où il serait inférieur, de procéder à l'ajustement nécessaire.

Le salaire mensuel ainsi obtenu étant déterminé pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, il y a lieu d'y ajouter les majorations pour heures supplémentaires pour déterminer le salaire mensuel équivalent à une durée de travail supérieure à la durée légale.

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement et aux Secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Bourges, Chartres, Châteauroux, Tours, Blois et Orléans, conformément au Code du Travail.

Accord du 13 septembre 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Région Centre ;
DRC FFIE ;
CAPEB Centre.

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

Pour les départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loir-et-Cher et du Loiret, la valeur du point E.T.A.M. est portée à :

Deux euros quatre vingt neuf centimes (2,89 €) à compter du 1^{er} octobre 2007

À compter de cette date, les appointements minima seront calculés pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois en multipliant le coefficient hiérarchique de chaque catégorie par la valeur du point fixée ci-avant.

L'application du présent accord n'entraîne pour les employeurs d'autres obligations que de vérifier que le traitement de chaque E.T.A.M. est au moins égal au produit de la nouvelle valeur du point par le coefficient hiérarchique de chaque intéressé et, au cas où il serait inférieur, le procéder à l'ajustement nécessaire.

Le salaire mensuel ainsi obtenu étant déterminé pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, il y a lieu d'y ajouter les majorations pour les heures supplémentaires pour déterminer le salaire mensuel équivalent à une durée de travail supérieure à la durée légale.

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement et aux Secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Bourges, Chartres, Chateauroux, Tours, Blois et Orléans, conformément au Code du Travail.

Accord du 25 janvier 2008

(Étendu par arr. 18 avr. 2008, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1.355 €
Niveau B	1.440 €
Niveau C	1.550 €
Niveau D	1.650 €
Niveau E	1.830 €

Niveau F	2.100 €
Niveau G	2.300 €
Niveau H	2.500 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 8 avril 2009

(Étendu par arr. 29 juill. 2009, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2009)

Article 1

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

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

À compter du 1^{er} mai 2009

Niveau A	1368 €
Niveau B	1454 €

Niveau B	1454 €
Niveau C	1565 €
Niveau D	1666 €
Niveau E	1848 €
Niveau F	2121 €
Niveau G	2323 €
Niveau H	2525 €

Article 2

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

Accord du 29 mars 2010

(Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} Mai 2010

Niveau A	1.390 €
Niveau B	1.470 €
Niveau C	1.581 €
Niveau D	1.683 €
Niveau E	1.865 €
Niveau F	2.140 €
Niveau G	2.345 €
Niveau H	2.550 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 28 mars 2011

(Étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill.)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} mai 2011

Niveau A	1.412 €
Niveau B	1.494 €
Niveau C	1.606 €
Niveau D	1.710 €
Niveau E	1.895 €
Niveau F	2.174 €
Niveau G	2.383 €
Niveau H	2.591 €

Article 2

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

Article 3

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

Champagne-Ardenne

Accord du 15 octobre 2002

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du bâtiment de la région Champagne-Ardenne ;
Fédération régionale des travaux publics région Champagne-Ardenne ;
Union régionale des CAPEB Champagne-Ardenne ;
FNSCOP BTP EST ;
FFIE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-BTP.

Article 1er

Pour l'année 2002, la valeur du point ETAM pour le calcul des salaires minimaux des ETAM de la Région Champagne-Ardenne (classification 1976) est fixée à : 2,45 euros à compter du 1^{er} novembre 2002

Article 2

Le présent accord, rédigé en douze exemplaires, sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Marne et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de REIMS, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Accord du 16 décembre 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Bâtiment Champagne-Ardenne ;
CAPEB Champagne-Ardenne ;
FNSCOP BTP de l'Est ;
FFIE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP ;
CGC ;

CFDT.

Article 1er

Pour l'année 2002, la valeur du point ETAM pour le calcul des salaires minimaux des ETAM de la Région Champagne-Ardenne (classification 1976) est fixée à :

2,49 € à compter du 1^{er} janvier 2004

2,51 € à compter du 1^{er} septembre 2004

Article 2

Le présent accord, rédigé en douze exemplaires, sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Marne et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil ; des Prud'hommes de REIMS, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Décision unilatérale du 18 juillet 2005

La négociation paritaire annuelle sur les appointements minima des Ouvriers et des ETAM du Bâtiment de Champagne-Ardenne n'a pas permis de déboucher sur un accord.

La Délégation Patronale prend, par conséquent, une Décision Unilatérale de revalorisation des appointements minima des Ouvriers et des ETAM du Bâtiment de Champagne-Ardenne, sur la base de son mandat.

Article 1er

À compter du 1^{er} septembre 2005, la grille des minima Ouvriers est établie comme suit :

- le coefficient 150 est fixé à 1 220 €,
- le coefficient 170 est fixé à 1 230 €,
- les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une Partie fixe de 210 € et d'une Valeur du point de 5,75 €,

ce qui donne la grille ci-dessous :

	Partie fixe : 210 € - Valeur du point : 5,75 €						
Coefficient	150	170	185	210	230	250	270
Salaires mensuels minima	1 220,00 €	1 230,00 €	1 273,75 €	1 417,50 €	1 532,50 €	1 647,50 €	1 762,50 €

Article 2

À compter du 1^{er} septembre 2005, le point ETAM est fixée à 2,56 €.

Article 3

La présente Décision Unilatérale sera déposée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Marne.

Accord paritaire du 14 juin 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment Champagne - Ardenne ;

CAPEB Champagne-Ardenne ;

FNSCOP BTP de l'Est ;

FFIE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO BTP.

Article 1

La valeur du point ETAM pour le calcul des salaires minimaux des ETAM de la Région Champagne-Ardenne (classification 1976) est fixée à :

2,62 € à compter du 1^{er} septembre 2006

Article 2

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Accord du 11 avril 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Champagne Ardenne ;

FFB Champagne-Ardenne ;

FNSCOP BTP Nord-Est ;
FFIE.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FO.

Article 1er

La valeur du point ETAM pour le calcul des salaires minima des ETAM de la région Champagne-Ardenne (classification 1976) est fixée à :

2,70 € à compter du 1^{er} septembre 2007,

Article 2

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la Direction des relations du Travail du Ministère du Travail, et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Accord du 22 janvier 2008

(Étendu par arr. 2 juin 2008, JO 7 juin)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 janvier 2008 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

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

Au plus tard au 30 juin 2008

Niveau A	1350
Niveau B	1425

Niveau C	1510
Niveau D	1630
Niveau E	1800
Niveau F	2040
Niveau G	2300
Niveau H	2490

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 28 avril 2009

(Étendu par arr. 2 déc. 2009, JO 11 déc.)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le mardi 28 avril 2009 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Champagne-Ardenne.

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

Applicable au 1^{er} juillet 2009

Valeurs mensuelles exprimées en euros

Niveau A	1 384
Niveau B	1 458
Niveau C	1 545
Niveau D	1 662
Niveau E	1 833
Niveau F	2 087
Niveau G	2 353
Niveau H	2 547

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 10 juin 2010
(Étendu par arr. 23 nov. 2010, JO 11 déc.)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 juin 2010 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

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

Au plus tard au 1^{er} juillet 2010

Niveau A	1400
Niveau B	1476
Niveau C	1564
Niveau D	1682
Niveau E	1855
Niveau F	2112
Niveau G	2381
Niveau H	2578

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 25 mai 2011

(Étendu par arr. 17 oct. 2011, JO 28 oct.)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 25 mai 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

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

Au plus tard au 1^{er} septembre 2011

Niveau A	1431
Niveau B	1509
Niveau C	1599
Niveau D	1719
Niveau E	1896
Niveau F	2159
Niveau G	2434

Niveau H	2635
----------	------

Article 2

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

Article 3

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

Corse

Accord du 21 février 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale du B.T.P de la Corse du Sud;

Fédération départementale du B.T.P de la Haute Corse;

Confédération des artisans et petites entreprises du bâtiment.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO;

CFTC;

CFDT;

Syndicat des travailleurs corses;

Confédération française de l'encadrement;

CGC;

Confédération Générale du Travail.

Il a été convenu de porter la valeur du point ETAM du bâtiment à dater du 1^{er} mars 2003 à 2,351 euros.

Accord paritaire concernant les salaires minimaux des ETAM et des ouvriers travaux publics de la région corse

Entreprises aux 35 heures

ETAM minima annuels applicables pour l'année 2003 - base 35 heures

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
--------	---	---	---	---	---	---	---	---

Minimum annuel en €	14.500	15.600	16.500	18.700	20.600	22.700	25.600	27.250
---------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Ouvriers minima annuels applicables pour l'année 2003 - base 35heures

Coeff-	100	110	125	140	150	165	180
Niveau	N I	N I	N II	N II	N III	N III	N IV
Position	P1	P2	P1	P2	P1	P2	
Valeur annuelle de référence en €	14.400	15.800	15.357.5	17.200	18.429	20.258.7	22.100
Valeur annuelle de point en €	144	134.55	122.86	122.86	122.86	122.78	122.78

Accord du 26 novembre 2004

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} décembre 2004)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale du BTP de la Corse du Sud ;

Fédération départementale du BTP de la haute Corse ;

Confédération des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CGC ;

Confédération Française Démocratique du Travail.

Il a été convenu de porter la valeur du point E.T.A.M du Bâtiment :

à dater du : 1^{er} décembre 2004
à 2.47 €

Accord paritaire du 30 mai 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale du BTP de la Corse du Sud ;
Fédération départementale du BTP de la haute Corse ;
Confédération des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFDT ;
CFE-CGC.

Il a été convenu de porter la valeur du point E.T.A.M du Bâtiment :

à dater du : 1^{er} Juillet 2006 à 2.78 €

Accord du 1^{er} avril 2008

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2008)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BTP Corse du Sud ;
BTP Haute Corse ;
CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFE-CGC.

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} Avril 2008

Niveau A	1350
Niveau B	1433
Niveau C	1532
Niveau D	1665
Niveau E	1833
Niveau F	2082
Niveau G	2328
Niveau H	2538

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Départementale du Travail. Dépôt des accords collectifs à Ajaccio et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Corse du sud.

Article 3

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

Accord du 12 mai 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CAPEB de Corse du sud ;
BTP de Corse du sud ;

BTP de Haute Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Article 1er

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaines ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Corse est fixé comme suit : **A compter du 1^{er} juillet 2010**

Niveau A	1417.50
Niveau B	1504.65
Niveau C	1608.60
Niveau D	1748.25
Niveau E	1924.65
Niveau F	2186.10
Niveau G	2444.40
Niveau H	2664.90

Article 2

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

Article 3

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

Franche-Comté

Accord du 18 décembre 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du bâtiment Franche-Comté ;
CAPEB Franche-Comté.

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

Article 1

La réunion de la Commission Paritaire des appointements minima des ETAM qui s'est tenue le 18 décembre 2003 a abouti à un accord portant :

La valeur du point ETAM à :

- 2,524 € au 1^{er} janvier 2004
- 2,588 € au 1^{er} juin 2004

Article 2

Conformément à l'Article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982, aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC.

Accord du 13 janvier 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du bâtiment ;
CAPEB.

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

Article 1

La réunion de la Commission Paritaire des appointements minima des ETAM qui s'est tenue le 13 janvier 2006 a abouti à un accord portant :

La valeur du point ETAM à :

- 2,701 € au ← 1^{er} janvier 2006
- 2,736 € au ← 1^{er} juin 2006

Article 2

Conformément à l'Article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982, aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC.

Article 3

Les signataires rappellent l'article 8 des clauses générales de la Classification nationale des emplois des ETAM du BTP : «Les ETAM qui effectuent de façon habituelle des travaux manuels sur chantier ou en atelier bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 1980, d'une adjonction de 13 points, au titre à la revalorisation du travail manuel, ce qui n'aura pas pour effet de modifier leur classement ni la position dans laquelle a été placé leur emploi».

Accord du 15 janvier 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Bâtiment Franche-Comté ;
CAPEB Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT.

Article 1

La réunion de la Commission Paritaire des appointements minima des ETAM qui s'est tenue le 15 janvier 2007 a abouti à un accord portant :

La valeur du point ETAM à :

- 2,793 € au 1^{er} janvier 2007
- 2,818 € au 1^{er} juin 2007

Article 2

Conformément à l'Article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982, aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC.

Article 3

Les signataires rappellent l'article 8 des clauses générales de la Classification nationale des emplois des ETAM du BTP : «Les ETAM qui effectuent de façon habituelle des travaux manuels sur chantier ou en atelier bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 1980, d'une adjonction de 13 points, au titre de la revalorisation du travail manuel, ce qui n'aura pas pour effet de modifier leur classement ni la position dans laquelle a été placé leur emploi».

Barème des salaires minimaux applicable au 1^{er} juin 2007

Partie Fixe : 455,837 €

VP : 5,084 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 35 heures hebdomadaires (€)	Taux horaire (€) (pour information)
Niveau I - Ouvrier d'exécution			
Position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 316,94	8,683
Position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 335,94	8,808
Niveau II - Ouvrier professionnel	185	1 396,31	9,206
Niveau III - Compagnon professionnel			
Position 1	210	1 523,40	10,044

Position 2	230	1 625,07	10,715
Niveau IV - Maître ouvrier ou chef d'équipe			
Position 1	250	1 726,74	11,385
Position 2	270	1 828,42	12,055

Accord du 15 janvier 2008

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
 Fédération du Bâtiment Franche-Comté ;
 CAPEB Franche-Comté ;
 Fédération Est des SCOP.

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

Article 1

La réunion de la Commission Paritaire des appointements minima des ETAM qui s'est tenue le 15 janvier 2008 a abouti à un accord portant :

La valeur du point ETAM à :

- 2,874 € au 1^{er} janvier 2008

Article 2

Conformément à l'Article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982, aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC.

Article 3

Les signataires rappellent l'entrée en vigueur, le 1^{er} février 2008, de l'accord paritaire du 15 janvier 2008 sur les salaires des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) du Bâtiment de la région Franche-Comté signé en application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par l'arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment.

Ce nouveau barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Franche-Comté s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au reclassement de leurs salariés ETAM et au plus tard, le 1^{er} juillet 2008.

Accord du 15 janvier 2008

(Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

- Niveau A : 1 340 €
- Niveau B : 1 430 €
- Niveau C : 1 500 €
- Niveau D : 1 650 €
- Niveau E : 1 870 €
- Niveau F : 2 045 €
- Niveau G : 2 320 €
- Niveau H : 2 470 €

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} février 2008.

Le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Franche-Comté s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au reclassement de leurs salariés ETAM et au plus tard, le 1^{er} juillet 2008.

Article 3

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à ouvrir une négociation fin 2008 ou début 2009 afin de fixer les valeurs des salaires minimaux applicables au 1^{er} janvier 2009.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982.

Article 5

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

Article 6

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

Accord du 15 décembre 2008

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2009)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du bâtiment ;

CAPEB ;

Fédération Est des SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC.

Article 1er

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

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

Niveau A : 1 374 €

Niveau B : 1 467 €

Niveau C : 1 539 €

Niveau D : 1 692 €

Niveau E : 1 907 €

Niveau F : 2 086 €

Niveau G : 2 366 €

Niveau H : 2 519 €

Article 2

Le présent accord entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Article 3

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à ouvrir une négociation en décembre 2009 ou en janvier 2010 afin de fixer les valeurs des salaires minimaux applicables au 1^{er} janvier 2010.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982.

Article 5

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

Article 6

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

Accord du 21 décembre 2009

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FB FC ;

CAPEB Franche-Comté ;

EST SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC.

Article 1er

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

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

Niveau A : 1 388 €

Niveau B : 1 482 €

Niveau C : 1 555 €

Niveau D : 1 709 €

Niveau E : 1 926 €
Niveau F : 2 107 €
Niveau G : 2 390 €
Niveau H : 2 545 €

Article 2

Le présent accord entre en vigueur la 1^{er} janvier 2010.

Article 3

Si la progression de l'indice des prix à la consommation (indice INSEE 641194) est supérieure ou égale à 1,2 % entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 juillet 2010, une Commission Paritaire aura lieu au cours du mois d'octobre 2010. Si ce n'est pas le cas, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à ouvrir une négociation en décembre 2010 ou en janvier 2011 afin de fixer les valeurs des salaires minimaux applicables au 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982.

Article 5

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

Article 6

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

Accord du 13 décembre 2010

(Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 4 mai)

Article 1er

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

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

Niveau A : 1 415,76 €
Niveau B : 1 511,64 €
Niveau C : 1 586,10 €
Niveau D : 1 743,18 €

Niveau E : 1 964,52 €
Niveau F : 2 149,14 €
Niveau G : 2 437,80 €
Niveau H : 2 595,90 €

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982.

Article 5

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

Article 6

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

Ile-de-France (Seine-et-Marne)

Accord du 16 décembre 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du BTP 77 ;
CAPEB ;
Fédération des SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT.

Article 1

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, le montant du point ETAM Bâtiment de Seine-et-Marne, est fixé à la valeur suivante :

- au 1^{er} février 2004 à 2,446 €
- au 1^{er} octobre 2004 à 2,485 €

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffe des conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau.

Accord du 26 novembre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du BTP de la Seine et Marne ;
CAPEB Seine-et-Marne ;
Fédération parisienne des SCOP.

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

Article 1

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, le montant du point ETAM Bâtiment de Seine-et-Marne, est fixé à la valeur suivante :

- au 1^{er} février 2005 à 2,61 euros.

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffe des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau.

Accord du 7 décembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du BTP 77 ;
CAPEB ;
SCOP.

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

Article 1

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, le montant du point ETAM Bâtiment de Seine-et-Marne, est fixé à la valeur suivante au 1^{er} février 2006 :

- à 2,74 € pour les niveaux I, II et III,
- à 2,71 € pour le niveau IV,
- à 2,70 € pour les niveaux V et VI.

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffe des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau.

Accord du 27 novembre 2007

(Étendu par arr. 25 sept. 2009, JO 3 oct.)

Réunis en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2007, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment :

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} Février 2008

- Échelon A : 1 340 €
- Échelon B : 1 400 €
- Échelon C : 1 500 €
- Échelon D : 1 700 €

- Échelon E : 1 800 €
- Échelon F : 2 185 €
- Échelon G : 2 400 €
- Échelon H : 2 600 €

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Accord du 24 novembre 2008

(Étendu par arr. 27 mars 2009, JO 8 avr.)

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} janvier 2009

- Échelon A : 1 380 €
- Échelon B : 1 445 €
- Échelon C : 1 545 €
- Échelon D : 1 755 €
- Échelon E : 1 955 €
- Échelon F : 2 245 €
- Échelon G : 2 465 €
- Échelon H : 2 670 €

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électrique.

Accord du 23 novembre 2009

(Étendu par arr. 29 mars 2010, JO 8 avr.)

Article 1

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1^{er} Janvier 2010

- Échelon A : 1395 €
- Échelon B : 1460 €
- Échelon C : 1560 €
- Échelon D : 1775 €
- Échelon E : 1975 €
- Échelon F : 2270 €
- Échelon G : 2490 €
- Échelon H : 2700 €

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Languedoc-Roussillon
Indemnités de petits déplacements

Accord du 14 février 1978

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment ;
Syndicat régional des artisans.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFTC.

Article I

Définition du petit déplacement

Un ETAM est considéré comme étant en petit déplacement lorsqu'il est appelé à travailler sur un chantier situé au-delà d'un cercle de 3 km de rayon dont le centre est le siège social ou l'agence de l'entreprise.

Article II

Indemnité de repas

Le personnel ETAM considéré en petit déplacement au sens de l'article n° I du présent accord, bénéficie d'une indemnité de repas dont le montant est fixé à 14,50 francs pour l'année 1978.

L'indemnité de repas (qui a pour but d'indemniser le supplément de frais engagé par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ETAM) n'est pas due par l'employeur

- lorsque un restaurant d'entreprise fonctionne sur le chantier et le repas est fourni avec une participation de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas
- lorsque le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Article III

Indemnité d'amplitude

L'ensemble du personnel ETAM affecté à un chantier situé en dehors de la zone définie à l'article I ci-dessus, bénéficie d'une indemnité d'amplitude égale à 50 % du temps passé au déplacement aller et retour. Toutefois la partie du temps de déplacement supérieure à 2 H par jour (aller et retour) est rémunérée à 100 % et cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel perçu par l'intéressé en fonction de l'horaire de base de l'entreprise.

Le temps passé en petit déplacement n'est pas pris en compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Cependant, l'ETAM conduisant un véhicule transportant, pour le compte de l'entreprise, du personnel de chantier, du matériel ou des matériaux, aura le temps de trajet payé comme temps de travail normal (ouvrant droit à heures supplémentaires à partir de 40 H par semaine).

Article IV

Indemnité de transport

Le transport des ETAM en petit déplacement est assuré (conformément à la réglementation en vigueur sur l'hygiène et la sécurité) par les soins de l'entreprise, du siège social de cette dernière

ou du lieu de rassemblement fixé par l'employeur jusqu'au lieu de travail.

Lorsque, avec l'accord écrit de l'employeur, l'ETAM déplacé utilise, pour se rendre au chantier, un moyen de transport en commun, les frais réels de ce transport lui sont remboursés et il reçoit l'indemnité d'amplitude prévue à l'article III.

Lorsqu'un ETAM utilise un véhicule personnel, avec l'accord écrit de l'entreprise, soit en petit déplacement, soit pour les besoins du service, dans les conditions prévues à l'article 47 de la convention collective nationale des ETAM du 29 mai 1958, le remboursement des frais engagés s'effectuera par le paiement d'une indemnité kilométrique de 0,45 franc, attribuée à l'aller et au retour et décomptée à partir du siège social de l'entreprise ou du lieu de rassemblement habituel du personnel. Cette indemnité tient compte des frais d'amortissement du véhicule, de carburant, d'assurances, d'usure des pneumatiques, etc...

Article V

Il est interdit aux ETAM de transporter à bord de leur véhicule particulier du personnel se rendant sur les chantiers. Toutefois, si à la demande de l'employeur un ETAM accepte de transporter du personnel, il devra être couvert par un complément d'assurance à la charge de l'entreprise.

Article VI

Indemnité d'outillage

Le personnel ETAM affecté à un chantier qui utilise une caisse à outils complète lui appartenant intégralement et exclusivement perçoit une indemnité mensuelle égale à N x A,

N correspond au nombre mensuel d'heures travaillées,

A représentant le taux horaire suivant les spécialités, soit à la signature du présent accord :

0,15 Franc pour l'ensemble des spécialités,

0,10 Franc pour la branche peinture-vitrierie,

0,25 Franc pour les tailleurs de pierre.

Pour avoir droit à la prime d'outillage, l'ETAM doit être en possession d'outils en bon état, nécessaires à l'exécution des travaux de sa spécialité, conformément aux us et coutumes de chaque profession.

Article VII

Le présent accord annule et remplace les dispositions contenues dans celui du 3 juillet 1974, mais ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou collectivement dans les entreprises.

Article VIII

Le présent protocole applicable à compter du 1^{er} février 1978 sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Accord du 26 novembre 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment Languedoc-Roussillon ;
CAPEB Languedoc-Roussillon.

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

Article 1er

À compter du 1^{er} janvier 2004 le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnités de repas (article II de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 7,30 €.
- Indemnité kilométrique (article IV de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 0,21 €.

Article 2

Conformément au Code du Travail le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remis au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Décision unilatérale du 25 novembre 2004**Article 1er**

À compter du 1^{er} mars 2005, le montant des indemnités de repas définies par l'Accord Régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnité de repas (article II de l'accord) : 7,50 €.

Article 2

Conformément au Code du Travail, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de l'Hérault et remise au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 22 septembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment ;
CAPEB.

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

Article 1er

À compter du 1^{er} mars 2006 le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnités de repas (article II de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 7,70 €.
- Indemnité kilométrique (article IV de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 0,22 €.

Article 2

Conformément au Code du Travail le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remis au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 8 février 2007

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Languedoc-Roussillon ;
CAPEB Languedoc-Roussillon.

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

Article 1er

À compter du 1^{er} mars 2007, le montant des indemnités de repas définies par l'Accord Régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnité de repas (article II de l'accord du 14/02/78) :
Son montant est porté à 7,90 €
- Indemnité kilométrique (article II de l'accord du 14/02/78):
Son montant est porté à 0,23 €

Article 2

Conformément au Code du Travail, le présent Accord sera adressé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Hérault et remise au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 28 janvier 2008

(Voir l'accord «Salaires» du 28 janvier 2008)

Décision unilatérale du 6 février 2009

(Voir la décision unilatérale du 6 février 2009 dans la rubrique «Salaires»)
Salaires minima

Accord du 26 novembre 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment Languedoc-Roussillon ;
CAPEB Languedoc-Roussillon.

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

Article I

À compter du 1^{er} mars 2004 la valeur du point à appliquer aux coefficients hiérarchiques des ETAM pour calculer leurs appointements mensuels minimaux est portée à 2,43 €,

À compter du 1^{er} juillet 2004 la valeur du point à appliquer aux coefficients hiérarchiques des ETAM pour calculer leurs appointements mensuels minimaux est portée à 2,48 €.

Article II

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Hérault, et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Décision unilatérale du 25 novembre 2004

Article 1er

Par décision unilatérale du 25 novembre 2004, la valeur du point servant à déterminer les appointements minimaux des ETAM de la Région Languedoc Roussillon est fixée, dans le cadre de la Convention Collective Nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises du bâtiment à :

- 2,51 € à compter du 1^{er} mars 2005
- 2,56 € à compter du 1^{er} septembre 2005

Article 2

Conformément au Code du Travail, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de l'Hérault et remise au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 22 septembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment ;
CAPEB.

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

Article I

À compter du 1^{er} janvier 2006 la valeur du point à appliquer aux coefficients hiérarchiques des ETAM pour calculer leurs appointements mensuels minimaux est portée à 2,68 €.

À compter du 1^{er} septembre 2006 la valeur du point à appliquer aux coefficients hiérarchiques des ETAM pour calculer leurs appointements mensuels minimaux est portée de 2,73 €.

Article II

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Hérault, et remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 8 février 2007

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Languedoc Roussillon ;
CAPEB Languedoc Roussillon.

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

Article 1er

À compter du 1^{er} mars 2007, la valeur du point servant à déterminer les appointements minimaux des ETAM de la Région Languedoc Roussillon est fixée, dans le cadre de la Convention

Collective Nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises du bâtiment à : 2,83 €

Article 2

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de l'Hérault et remise au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 28 janvier 2008

(Étendu par arr. 1^{er} juill. 2008, JO 8 juill.)

Article 1er

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

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

Niveau A	1 310
Niveau B	1 400
Niveau C	1 540
Niveau D	1 660
Niveau E	1 850
Niveau F	2 065
Niveau G	2 320

Niveau H	2 510
----------	-------

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} février 2008. Le barème des salaires minima des ETAM du Bâtiment de la région de Languedoc Roussillon s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au reclassement de leurs salariés ETAM et au plus tard, le 1^{er} juillet 2008.

Article 3

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'article 24 de l'Ordonnance n° 82.41 du 16 janvier 1982.

Article 4

À compter du 1^{er} mars 2008 le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- indemnités de repas (article II de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 8,00 €
- indemnités kilométrique (article IV de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 0,23 €

Article 5

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

Article 6

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

Décision unilatérale du 6 février 2009

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 6 février 2009. Elles n'ont pu trouver un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en

moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Languedoc-Roussillon à mettre en œuvre à partir du 01 Avril 2009 est le suivant :

Niveau A	1 323,10 €
Niveau B	1 414,00 €
Niveau C	1 555,40 €
Niveau D	1 676,60 €
Niveau E	1 868,50 €
Niveau F	2 085,65 €
Niveau G	2 343,20 €
Niveau H	2 535,10 €

Article 2

À compter du 01 Avril 2009 le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnités de repas (article II de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 8,10 €
- Indemnité kilométrique (article IV de l'accord du 14 février 1978) : son montant reste inchangé à 0,23 €

Article 3

À titre d'information, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remise au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Décision unilatérale du 10 juillet 2009

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 Juillet 2009. Elles n'ont pu trouver un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Languedoc-Roussillon à mettre en œuvre à partir du 1^{er} Août 2009 est le suivant :

Niveau A	1 338,00 €
Niveau B	1 414,00 €
Niveau C	1 555,40 €
Niveau D	1 676,60 €
Niveau E	1 868,50 €
Niveau F	2 085,65 €
Niveau G	2 343,20 €
Niveau H	2 535,10 €

Article 2

À compter du 1^{er} Août 2009 le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnités de repas (article II de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 8,10 €
- Indemnité kilométrique (article IV de l'accord du 14 février 1978) : son montant reste inchangé à 0,23 €

Article 3

À titre d'information, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remise au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 8 juin 2010

(Étendu par arr. 23 nov. 2010, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2010)

Article 1er

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

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

Niveau A	1 360,47 €
Niveau B	1 437,76 €
Niveau C	1 581,53 €
Niveau D	1 704,77 €
Niveau E	1 899,89 €
Niveau F	2 120,60 €

Niveau F	2 120,69 €
Niveau G	2 382,57 €
Niveau H	2 577,69€

Article 2

À compter du 1^{er} juin 2010 le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- Indemnités de repas (article II de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 8,20 €
- Indemnité kilométrique (article IV de l'accord du 14 février 1978) : son montant reste inchangé à 0,23 €

Article 3

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

Article 4

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

Accord du 16 février 2011

(Étendu par arr. 9 août 2011, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011)

Article 1er

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

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

Décision du 16 Février 2011-02-24

Date d'effet : 1^{er} Avril 2011

Niveau A	1392.33 €
Niveau B	1466.51 €
Niveau C	1613.16 €
Niveau D	1738.86 €
Niveau E	1937.88 €
Niveau F	2163.10 €
Niveau G	2430.22 €
Niveau H	2629.24 €

Article 2

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

Article 3

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

Limousin

(Pour les salaires, voir les accords reproduits dans la Convention régionale «Bâtiments Ouvriers-région Limousin»)

Accord du 6 décembre 2007

(Étendu par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

Barème applicable à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1 356 €
Niveau B	1 440 €
Niveau C	1 500 €
Niveau D	1 610 €
Niveau E	1 750 €
Niveau F	2 005 €
Niveau G	2 310 €
Niveau H	2 640 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 27 novembre 2008

(Étendu par arr. 24 févr. 2009, JO 4 mars)

Article Premier

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

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après :

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2009

Niveau A	1 392,61 €
Niveau B	1 478,88 €
Niveau C	1 540,50 €
Niveau D	1 659,00 €
Niveau E	1 797,25 €
Niveau F	2 059,14 €

Niveau G	2 372,37 €
Niveau H	2 711,28 €

Article 3

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

Article 4

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

Accord du 30 novembre 2010

(Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr.)

Article Premier

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

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après :

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2011

Niveau A	1 427,43 €
Niveau B	1 515,85 €

Niveau C	1 579,01 €
Niveau D	1 700,48 €
Niveau E	1 842,18 €
Niveau F	2 110,62 €
Niveau G	2 431,68 €
Niveau H	2 779,06 €

Article 3

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

Article 4

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

Lorraine

Accord du 13 avril 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

[FFB Lorraine](#) ;

[CAPEB Lorraine](#) ;

[Fédération Nord-Est des SCOP du BTP.](#)

Syndicat(s) de salarié(s) :

[CGT-FO](#) ;

[CGC](#) ;

CFDT.

Article 1er

En application de l'article 49 de la Convention Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 et conformément à l'Accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et ETAM du Bâtiment, la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment en région Lorraine est fixée à :

2,532 euros à compter du 1^{er} avril 2005

Article 2

Cet Accord est valable du 1^{er} avril 2005 jusqu'au 31 mars 2006.

Article 3

Le présent Accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Meurthe-et-Moselle et remis au Secrétariat des Prud'hommes de Nancy.

Accord du 3 avril 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Lorraine ;

CAPEB Lorraine ;

Fédération Nord Est SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGC.

Article 1er

En application de l'article 49 de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 et conformément à l'Accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et ETAM du Bâtiment, la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment en région Lorraine est fixée à :

2,608 euros à compter du 1^{er} avril 2006

Article 2

Cet Accord est valable de 1^{er} avril 2006 jusqu'au 31 mars 2007.

Article 3

Le présent Accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Meurthe-et-Moselle et remis au Secrétariat des Prud'hommes de Nancy.

Accord du 20 mars 2007

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Bâtiment Lorraine ;

CAPEB Lorraine ;

CAPEB Meurthe et Moselle ;

Fédération Nord-Est SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

Unité Régionale Lorraine de la Confédération Générale des Cadres.

Article 1er

En application de l'article 49 de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 et conformément à l'Accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et ETAM du Bâtiment, la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment en région Lorraine est fixée à :

2,70 euros à compter du 1^{er} avril 2007

Article 2

Cet Accord est valable du 1^{er} avril 2007 jusqu'au 31 mars 2008.

Article 3

Conformément à la législation en vigueur, l'Accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction des relations du travail 39/43 quai André Citroën à 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 20 mars 2007

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr.2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Bâtiment Lorraine ;

CAPEB Lorraine ;

CAPEB Meurthe et Moselle ;

Fédération Nord-Est SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

Unité Régionale Lorraine de la Confédération Générale des Cadres.

Article 1er

En application de l'article 49 de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 et conformément à l'Accord national du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du Bâtiment, la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment en région Lorraine est fixée à :

2,70 euros à compter du 1^{er} avril 2007

Article 2

Cet Accord est valable du 1^{er} avril 2007 jusqu'au 31 mars 2008.

Article 3

Conformément à la législation en vigueur, l'Accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction des relations du travail 39/43 quai André Citroën à 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 8 février 2008

(Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 10 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1 365.00 €
Niveau B	1 435.00 €
Niveau C	1 530.00 €

Niveau D	1 650.00 €
Niveau E	1 840.00 €
Niveau F	2 050.00 €
Niveau G	2 320.00 €
Niveau H	2 500.00 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 18 mars 2009

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Lorraine ;

CAPEB Lorraine ;

Fédération Nord-Est des SGOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC.

Article 1er

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

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

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

À compter du 1^{er} avril 2009

Niveau A	1 392,30 €
Niveau B	1 463,70 €
Niveau C	1 560,60 €
Niveau D	1 683,00 €
Niveau E	1 876,80 €
Niveau F	2 091,00 €
Niveau G	2 366,40 €
Niveau H	2 550,00 €

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nancy.

Article 3

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

Accord du 5 janvier 2010

(Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 25 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010 et jusqu'au 31 déc. 2010)

Article 1er

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 aux valeurs suivantes :

Niveau A	1 406,22 €
Niveau B	1 478,34 €
Niveau C	1 576,21 €
Niveau D	1 699,83 €
Niveau E	1 895,57 €
Niveau F	2 111,91 €
Niveau G	2 390,06 €
Niveau H	2 575,50 €

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2010, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nancy.

Article 3

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

Accord du 4 janvier 2011 (Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 20 avr.)

Article 1er

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 aux valeurs suivantes :

Niveau A	1 430,13 €
Niveau B	1 503,47 €
Niveau C	1 603,01 €
Niveau D	1 728,73 €

Niveau E	1 927,79 €
Niveau F	2 147,81 €
Niveau G	2 430,69 €
Niveau H	2 619,28 €

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2011, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8, du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nancy.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs) - 39/43 quai André-Citroën - 75902 Paris cedex 15.

Midi-Pyrénées

Accord du 20 avril 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Bâtiment Midi-Pyrénées ;

CAPEB Midi-Pyrénées ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest ;

Délégation régionale de la FFIE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1

En application des articles 49 et 50 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises de Bâtiment, et conformément à l'accord national signé le 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, la valeur du point ETAM de la région Midi-Pyrénées est portée à :

À compter du 1^{er} mai 2004 : 2,72 €

À compter du 1^{er} octobre 2004, : 2,74 €

Article 2

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute-Garonne et au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Accord du 18 mai 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Midi-Pyrénées ;

DRC FFIE ;

CAPEB ;

SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT.

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

Article 1

En application des articles 49 et 50 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises de Bâtiment, et conformément à l'accord national signé le 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, la valeur du point ETAM de la région Midi-Pyrénées est portée à :

À compter du 1^{er} mai 2005 : 2,81 €

À compter du 1^{er} octobre 2005 : 2,84 €

Article 2

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute-Garonne et au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Accord du 5 mai 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Midi-Pyrénées ;
CAPEB Midi-Pyrénées ;
Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CFDT ;
CGT ;
CGT-FO.

Article 1

En application des articles 49 et 50 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises de Bâtiment, et conformément à l'accord national signé le 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, la valeur du point ETAM de la région Midi-Pyrénées est portée à :

À compter du 1^{er} mai 2006

2,94 €

Article 2

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute-Garonne et au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Accord du 3 mai 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment Midi-Pyrénées ;
Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Article 1

En application des articles 49 et 50 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 29 mai 1958 concernant les entreprises de Bâtiment, et conformément à l'accord national signé le 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, la valeur du point ETAM de la région Midi-Pyrénées est portée à :

À compter du 1^{er} mai 2007 : à 3,03 €

Article 2

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute-Garonne et au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Accord du 28 janvier 2008

(Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 11 juin)

Article 1

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

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

À compter du 1^{er} Février 2008

Niveau A	1 350
Niveau B	1 421
Niveau C	1 516
Niveau D	1 666
Niveau E	1 813
Niveau F	2 156
Niveau G	2 352

Niveau G	2 352
Niveau H	2 597

À compter du 1^{er} Mai 2008

Niveau A	1 390
Niveau B	1 464
Niveau C	1 565
Niveau D	1 716
Niveau E	1 867
Niveau F	2 220
Niveau G	2 423
Niveau H	2 675

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 18 mai 2009

(Étendu par arr. 12 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} mai 2009)

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 18 mai 2009 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

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

À compter du 1^{er} mai 2009

Niveau A	1 415
Niveau B	1 491
Niveau C	1 595
Niveau D	1 750
Niveau E	1 903
Niveau F	2 264
Niveau G	2 471
Niveau H	2 729

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 12 mars 2010

(Étendu par arr. 6 août 2010, JO 14 août)

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 mars 2010 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

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

Au 1^{er} mars 2010

Niveau A	1 429,15
Niveau B	1 505,91
Niveau C	1 610,95
Niveau D	1 767,50

Niveau E	1 922,03
Niveau F	2 286,64
Niveau G	2 495,71
Niveau H	2 756,29

Article 2

Conformément aux articles L 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Accord du 22 février 2011

(Étendu par arr. 28 juin 2011, JO 5 juill.)

Article 1

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 février 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} mars 2011 :

Coefficient	Salaires mensuel minimal (€)	Taux horaire minimal (€)
--------------------	-------------------------------------	---------------------------------

Niveau A	1 453,45	9,58
Niveau B	1 531,51	10,10
Niveau C	1 638,34	10,80
Niveau D	1 799,32	11,86
Niveau E	1 956,63	12,90
Niveau F	2 327,80	15,35
Niveau G	2 540,63	16,75
Niveau H	2 803,15	18,48

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Nord-Pas-de-Calais

Accord du 3 décembre 2004

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Nord Pas-de-Calais ;

CAPEB ;

Chambre syndicale des installateurs électriciens de la Région Nord Pas-de-Calais.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

URNPC CFTC BTPA.

Article 1

La valeur du point, applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la Classification nationale des Emplois des E.T.A.M. du Bâtiment résultant de l'accord du 19 Décembre 1975, est fixée à 2,60 € à dater du 01 Janvier 2005.

Article 2

Afin de tenir compte de la situation particulière des ETAM dont les coefficients sont égaux ou inférieurs à 480, les employeurs devront, le cas échéant, compléter les appointements mensuels effectifs desdits ETAM aux valeurs suivantes, base 151,67 heures par mois, à compter du 1^{er} Janvier 2005.

Coefficients	Appointement minima effectif
	Base : 151,67 heures
300	1197,37
310	1202,50
325	1210,20
345	1220,46
370	1233,29

380	1238,42
400	1248,69
415	1256,38
425	1261,51
435	1266,65
450	1274,34
465	1282,04
480	1289,74

Article 3

L'application du présent accord entraîne, pour les employeurs, d'autre obligation que de vérifier que le traitement de leurs ETAM est au moins égal aux chiffres résultant de l'application des bases ci-dessus au coefficient hiérarchique de l'intéressé et, au cas où il serait inférieur, de procéder à l'ajustement nécessaire.

Toutefois, l'employeur s'efforcera de maintenir, sauf cas exceptionnels individuels motivés, les traitements de ses ETAM dans chaque catégorie, dans les positions actuelles, afin de conserver la hiérarchie indispensable.

Article 4

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Nord, ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de TOURCOING, conformément aux dispositions légales.

Barème des appointements minima garantis des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment au 1^{er} Janvier 2005

Valeur du point : 2.60

Positions	Coefficients	Appointements Minimaux base 151,67 Heures
	300	1197,37
I	310	1202,50
	325	1210,20
	345	1220,46
	370	1233,29
	380	1238,42
II	400	1248,69
	415	1256,38
	425	1261,51
	435	1266,65
	450	1274,34
	465	1282,04
III	480	1290,74

III	480	1289,74
	500	1300,00
	530	1378,00
	540	1404,00
	550	1430,00
	565	1469,00
	575	1495,00
IV	585	1521,00
	600	1560,00
	620	1612,00
	630	1638,00
	645	1677,00
	655	1703,00
	665	1729,00
	680	1768,00

	680	1768,00
V	700	1820,00
	710	1846,00
	730	1898,00
	745	1937,00
	755	1963,00
	780	2028,00
	800	2080,00
VI	820	2132,00
	830	2158,00
	845	2197,00
	860	2236,00

Accord du 9 décembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;

CAFEB ;

Chambre syndicale des installateurs électriciens de la région Nord Pas-de-Calais.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC BTP.

Article 1

La valeur du point, applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la Classification nationale des Emplois des E.T.A.M. du Bâtiment résultant de l'accord du 19 décembre 1975, est fixée à 2,69 € à dater du 01 janvier 2006

Article 2

Afin de tenir compte de la situation particulière des ETAM dont les coefficients sont égaux ou inférieurs à 480, les appointements mensuels minimaux effectifs desdits ETAM sont fixés aux valeurs suivantes, base 151.67 heures par mois, à compter du 1^{er} janvier 2006.

Coefficients	Salaire mensuel effectif
	Base : 151.67 heures
300	1245,80 €
310	1250,76 €
325	1258,20 €
345	1268,12 €
370	1280,52 €
380	1285,48 €

400	1295,40 €
415	1302,84 €
425	1307,80 €
435	1312,76 €
450	1320,20 €
465	1327,64 €
480	1335,08 €

Article 3

L'application du présent accord entraîne, pour les employeurs, d'autre obligation que de vérifier que le traitement de leurs ETAM est au moins égal aux chiffres résultant de l'application des bases ci-dessus au coefficient hiérarchique de l'intéressé et, au cas où il serait inférieur, de procéder à l'ajustement nécessaire.

Toutefois, l'employeur s'efforcera de maintenir, sauf cas exceptionnels individuels motivés, les traitements de ses ETAM dans chaque catégorie, dans les positions relatives actuelles, afin de conserver la hiérarchie indispensable.

Article 4

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Nord, ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing, conformément aux dispositions légales.

Barème des appointements minima garantis des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment au 1^{er} janvier 2006

Valeur du point : 2,69

Positions	Coefficients	Appointements Minimaux base 151.67 Heures
	300	1245,80
I	310	1250,76
	325	1258,20
	345	1268,12
	370	1280,52
	380	1285,48
II	400	1295,40
	415	1302,84
	425	1307,80
	435	1312,76
	450	1320,20
	465	1327,64
III	480	1335,08
	500	1345,00

	500	1345,00
	530	1425,70
	540	1452,60
	550	1479,50
	565	1519,85
	575	1546,75
IV	585	1573,65
	600	1614,00
	620	1667,80
	630	1694,70
	645	1735,05
	655	1761,95
	665	1788,85
	680	1829,20
V	700	1882,00

V	700	1883,00
	710	1909,90
	730	1963,70
	745	2004,05
	755	2030,95
	780	2098,20
	800	2152,00
VI	820	2205,80
	830	2232,70
	845	2273,05
	860	2313,40

Accord du 30 novembre 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Nord-Pas-de-Calais ;

Chambre syndicale des installateurs électriciens de la région Nord-Pas-de-Calais.

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

Article 1

La valeur du point, applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la Classification nationale des Emplois des E.T.A.M. du Bâtiment résultant de l'accord du 19 décembre 1975, est fixée à 2,80 € à dater du 1^{er} janvier 2007.

Article 2

Afin de tenir compte de la situation particulière des ETAM dont les coefficients sont égaux ou inférieurs à 480, les appointements mensuels minimaux effectifs desdits ETAM sont fixés aux valeurs suivantes, base 151.67 heures par mois, à compter du 1^{er} janvier 2007.

Coefficients	Salaire mensuel effectif
	Base : 151.67 heures
300	1290,00 €
310	1295,50 €
325	1303,75 €
345	1314,75 €
370	1328,50 €
380	1334,00 €
400	1345,00 €
415	1352,25 €

415	1353,25 €
425	1358,75 €
435	1364,25 €
450	1372,50 €
465	1380,75 €
480	1389,00 €

Article 3

L'application du présent accord entraîne, pour les employeurs, d'autre obligation que de vérifier que le traitement de leurs ETAM est au moins égal aux chiffres résultant de l'application des bases ci-dessus au coefficient hiérarchique de l'intéressé et, au cas où il serait inférieur, de procéder à l'ajustement nécessaire.

Toutefois, l'employeur s'efforcera de maintenir, sauf cas exceptionnels individuels motivés, les traitements de ses ETAM dans chaque catégorie, dans les positions relatives actuelles, afin de conserver la hiérarchie indispensable.

Article 4

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail à Paris, ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Tourcoing, conformément aux dispositions légales.

Barème des appointements minima garantis des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, au 1^{er} janvier 2007

Valeur du point : 2,80

Positions	Coefficients	Appointements Minimaux base 151.67 Heures
1	200	1200,00

I	300	1290,00
	310	1295,50
	325	1303,75
	345	1314,75
II	370	1328,50
	380	1334,00
	400	1345,00
	415	1353,25
	425	1358,75
	435	1364,25
III	450	1372,50
	465	1380,75
	480	1389,00
	500	1400,00
	520	1414,00

	530	1484,00
	540	1512,00
IV	550	1540,00
	565	1582,00
	575	1610,00
	585	1638,00
	600	1680,00
	620	1736,00
	630	1764,00
	645	1806,00
V	655	1834,00
	665	1862,00
	680	1904,00
	700	1960,00
	710	1988,00

	710	1988,00
	730	2044,00
	745	2086,00
VI	755	2114,00
	780	2184,00
	800	2240,00
	820	2296,00
	830	2324,00
	845	2366,00
	860	2408,00

Accord du 17 décembre 2007

(Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35

heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais est fixé comme suit :

à compter du 1^{er} Février 2008

Niveau A	1 360 €
Niveau B	1 450 €
Niveau C	1 560 €
Niveau D	1 700 €
Niveau E	1 825 €
Niveau F	2 065 €
Niveau G	2 350 €
Niveau H	2 470 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 8 décembre 2008

(Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009 au plus tôt et au 31 mars 2009 au plus tard)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 20 Février 2008.

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais, qui sera mis en application au plus tôt le 1^{er} Janvier 2009 et au plus tard le 31 Mars 2009, est fixé comme suit :

Niveau A	1410 €
Niveau B	1500 €
Niveau C	1615 €
Niveau D	1754 €
Niveau E	1890 €
Niveau F	2160 €
Niveau G	2425 €
Niveau H	2550 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 8 octobre 2009

(Étendu par arr. 3 févr. 2010, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 20 Février 2008, le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2010 :

Niveau A	1429 €
Niveau B	1520 €
Niveau C	1635 €
Niveau D	1775 €
Niveau E	1913 €
Niveau F	2192 €
Niveau G	2461 €
Niveau H	2584 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 19 octobre 2010

(Étendu par arr. 14 févr. 2011, JO 22 févr.)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 20 Février 2008, le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2011 :

Niveau A	1454 €
Niveau B	1546 €
Niveau C	1663 €
Niveau D	1806 €
Niveau E	1946 €
Niveau F	2230 €

Niveau G	2504 €
Niveau H	2660 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord 20 octobre 2011

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;
CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFDT ;
CFE-CGC.

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 20 Février 2008, le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du Bâtiment de la région Nord Pas de Calais, est fixé comme suit à compter du 1 janvier 2012 :

Niveau A	1 486 €
----------	---------

Niveau B	1 580 €
Niveau C	1 700 €
Niveau D	1 846 €
Niveau E	1 989 €
Niveau F	2 279 €
Niveau G	2 559 €
Niveau H	2 719 €

Article 2

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

Article 3

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

Basse-Normandie

Accord n° 28 du 25 juin 2002

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;
CAPEB Région Basse-Normandie ;
Chambre de l'équipement électrique du Calvados ;

Union Fédérale des SCOP du BTP de l'Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CGC.

Vu l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des Ouvriers et des Etam du Bâtiment

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le présent Accord est applicable au premier Novembre 2002.

Article 2

La valeur du point ETAM est fixée à :

* 2,43893 au 1^{er} Novembre 2002

Article 3

Par dérogation à l'article 49 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment, le salaire mensuel (base 151,67 heures) des coefficients suivants ne pourra être inférieur à :

au 1^{er} Novembre 2002		
Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel (151,67 h)
300	7,620	1 155,77
310	7,624	1 156,29
325	7,629	1 157,06
345	7,636	1 158,10
370	7,644	1 159,40

380	7,648	1 159,92
400	7,654	1 160,95
415	7,660	1 161,72
425	7,663	1 162,24
425 + 13	7,667	1 162,91
435	7,666	1 162,76
435 + 13	7,671	1 163,43
450	7,671	1 163,53
465	7,677	1 164,32

Article 4

Conformément à l'accord national du 12 février 2002, pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures, le barème visé au paragraphe ci-dessus leur est applicable dans les conditions particulières ci-après :

- au 1^{er} Novembre 2002, les valeurs des salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront à 93 % des valeurs indiquées dans le barème visé aux articles 2 et 3 ci-dessus.
- au 1^{er} Janvier 2003, les valeurs des salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,57 heures par mois correspondront à 96 % des valeurs indiquées dans le barème visé aux articles 2 et 3 ci-dessus.

Accord n° 29 du 13 mai 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;

CAPEB ;

Chambre de l'Équipement ;

Union fédérale des SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT - FO ;

CFE - CGC.

Article 1

Le présent Accord est applicable au premier Octobre 2004.

Article 2

La valeur du point ETAM est fixée à :

* 2,50722 au 1^{er} Octobre 2004

Article 3

Par dérogation à l'article 49 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment, le salaire mensuel (base 151,67 heures) des coefficients suivants ne pourra être inférieur à :

au 1^{er} Octobre 2004

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel (151,67 h)
300	7,834	1 188,13
310	7,837	1 188,67
325	7,842	1 189,46
345	7,849	1 190,53
370	7 959	1 191 96

370	7,858	1 191,86
380	7,862	1 192,40
400	7,869	1 193,46
415	7,874	1 194,25
425	7,878	1 194,78
425 + 13	7,882	1 195,47
435	7,881	1 195,32
435 + 13	7,886	1 196,01
450	7,886	1 196,11
465	7,892	1 196,92

Article 4

Les organisations signataires conviennent de fixer la réunion de négociation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2005 avant le 28 février 2005.

Accord n° 30 du 11 février 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;

CAPEB ;

Chambre de l'Équipement ;
Union fédérale des SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE - CGC.

Article 1

Le présent Accord est applicable à compter du premier Mai 2005 et du premier Octobre 2005.

Article 2

La valeur du point ETAM est fixée à :

- * 2,54 au 1^{er} Mai 2005
- * 2,58 au 1^{er} Octobre 2005

Article 3

Par dérogation à l'article 49 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment, le salaire mensuel (base 151,67 heures) des coefficients suivants ne pourra être inférieur à :

au 1^{er} Mai 2005

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel (151,67 h)
300	7,943	1 204,76
310	7,947	1 1205,31
325	7,952	1 206,11
345	7,959	1 207,20
370	7,968	1 208,55
380	7,972	1 209,09

400	7,979	1 210,17
415	7,984	1 210,97
425	7,988	1 211,51
425 + 13	7,992	1 212,21
435	7,991	1 212,05
435 + 13	7,996	1 212,75
450	7,997	1 212,86
465	8,002	1 213,68

Au 1^{er} Octobre 2005

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel (151,67 h)
300	8,053	1 221,40
310	8,057	1 221,95
325	8,062	1 222,76

345	8,069	1 223,86
370	8,078	1 225,23
380	8,082	1 225,79
400	8,089	1 226,88
415	8,094	1 227,69
425	8,098	1 228,23
425 + 13	8,103	1 228,94
435	8,102	1 228,79
435 + 13	8,106	1 229,49
450	8,107	1 229,60
465	8,113	1 230,43

Article 4

Les organisations signataires conviennent de fixer la réunion de négociation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2006 avant la fin du premier trimestre 2006.

Avenant n° 31 du 16 février 2006
(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Basse Normandie ;

CAPEB région Basse Normandie ;

Chambre de l'équipement électrique du Calvados.

Union fédérale des SCOP du BTP de l'Ouest.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

Le présent Accord est applicable à compter du premier Mai 2006 et du premier Octobre 2006.

Article 2

La valeur du point ETAM est fixée à :

* 2,62 au 1^{er} Mai 2006

* 2,65 au 1^{er} Octobre 2006

Article 3

Par dérogation à l'article 49 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment, le salaire mensuel (base 151,67 heures) des coefficients suivants ne pourra être inférieur à :

au 1^{er} Mai 2006

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel
		(151,67 h)
300	8,182	1240,94
310	8,186	1241,50
325	8,191	1242,32
345	8,199	1243,14

345	8,198	1243,44
370	8,207	1244,83
380	8,211	1245,40
400	8,219	1246,51
415	8,224	1247,33
425	8,228	1247,88
425 + 13	8,232	1248,60
435	8,231	1248,45
435+13	8,236	1249,17
450	8,237	1249,27
465	8,242	1250,12

au 1^{er} Octobre 2006

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel
		(151,67 h)
300	8,278	1 255,60

300	8,278	1 255,60
310	8,282	1 256,16
325	8,288	1 257,00
345	8,295	1 258,13
370	8,304	1 259,54
380	8,308	1 260,11
400	8,316	1 261,23
415	8,321	1 262,07
425	8,325	1 262,62
425 + 13	8,330	1 263,35
435	8,329	1 263,20
435 + 13	8,333	1 263,93
450	8,334	1 264,03
465	8,340	1 264,88

Accord n° 32 du 1^{er} mars 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Basse Normandie ;

CAPEB Basse Normandie ;

Chambre de l'équipement électrique du Calvados ;

Fédération Ouest des SCOP du BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

Le présent Accord est applicable à compter du 1^{er} mai 2007 et du 1^{er} octobre 2007.

Article 2

La valeur du point ETAM est fixée à :

* 2,70 au 1^{er} mai 2007

* 2,73 au 1^{er} octobre 2007

Article 3

Par dérogation à l'article 49 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment, le salaire mensuel (base 151,67 heures) des coefficients suivants ne pourra être inférieur à :

au 1^{er} mai 2007

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel (151,67 h)
300	8,428	1278,20
310	8,431	1278,77
325	8,437	1279,63

345	8,445	1280,78
370	8,454	1282,21
380	8,458	1282,79
400	8,465	1283,93
415	8,471	1284,79
425	8,475	1285,35
425 + 13	8,480	1286,09
435	8,479	1285,94
435 + 13	8,483	1286,68
450	8,484	1286,78
465	8,490	1287,65

au 1^{er} octobre 2007

Coeff.	Taux Horaire	Salaire Mensuel (151,67 h)
---------------	---------------------	-----------------------------------

300	8,519	1292,01
310	8,522	1292,59
325	8,528	1293,45
345	8,536	1294,62
370	8,545	1296,07
380	8,549	1296,65
400	8,557	1297,81
415	8,562	1298,67
425	8,566	1299,24
425 + 13	8,571	1299,99
435	8,570	1299,83
435 + 13	8,575	1300,58
450	8,576	1300,69
465	8,582	1301,56

Avenant n° 01 du 11 janvier 2008

(Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1 340 €
Niveau B	1 420 €
Niveau C	1 540 €
Niveau D	1 700 €
Niveau E	1 830 €
Niveau F	2 020 €
Niveau G	2 230 €
Niveau H	2 500 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord n° 02 du 6 mars 2008

(Étendu par arr. 15 mai 2009, JO 21 mai, applicable à compter du 1^{er} oct. 2008)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} octobre 2008

Niveau A	1 369 €
Niveau B	1 451 €
Niveau C	1 574 €
Niveau D	1 737 €
Niveau E	1 870 €
Niveau F	2 064 €

Niveau F	2 064 €
Niveau G	2 279 €
Niveau H	2 555 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord n° 03 du 5 mars 2009

(Étendu par arr. 29 juill. 2009, JO 18 août)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} Mai 2009

Niveau A	1 385,00 €
Niveau B	1 468,00 €

Niveau C	1 593,00 €
Niveau D	1 758,00 €
Niveau E	1 892,00 €
Niveau F	2 089,00 €
Niveau G	2 306,00 €
Niveau H	2 586,00 €

À compter du 1^{er} Octobre 2009

Niveau A	1 400,00 €
Niveau B	1 484,00 €
Niveau C	1 610,00 €
Niveau D	1 777,00 €
Niveau E	1 913,00 €
Niveau F	2 111,00 €

Niveau G	2 331,00 €
Niveau H	2 614,00 €

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-13 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Article 3

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

Accord n° 04 du 8 décembre 2009

(Étendu par arr. 6 août 2010, JO 14 août)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} Mai 2010

Niveau A	1 407,00 €
Niveau B	1 491,42 €
Niveau C	1 618,05 €

Niveau D	1 785,89 €
Niveau E	1 922,57 €
Niveau F	2 121,56 €
Niveau G	2 342,66 €
Niveau H	2 627,07 €

à compter du 1^{er} Octobre 2010

Niveau A	1 416,80 €
Niveau B	1 501,81 €
Niveau C	1 629,32 €
Niveau D	1 798,32 €
Niveau E	1 935,96 €
Niveau F	2 136,33 €
Niveau G	2 358,97 €

Niveau H	2 645,37 €
----------	------------

Article 2

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

Article 3

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

Accord n° 05 du 1^{er} décembre 2010

(Étendu par arr. 28 févr. 2011, JO 8 mars)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} Mai 2011

Niveau A	1 425,30 €
Niveau B	1 510,82 €
Niveau C	1 639,10 €
Niveau D	1 809,11 €

Niveau E	1 947,58 €
Niveau F	2 149,15 €
Niveau G	2 373,12 €
Niveau H	2 661,24 €

À compter du 1^{er} Octobre 2011

Niveau A	1 436,64 €
Niveau B	1 522,84 €
Niveau C	1 652,13 €
Niveau D	1 823,50 €
Niveau E	1 963,06 €
Niveau F	2 166,24 €
Niveau G	2 392,00 €
Niveau H	2 682,41 €

Article 2

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

Article 3

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

Haute-Normandie

Accord du 28 novembre 2002

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFBHN;
FIEE;
CAPEB Haute-Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CGT-FO;
CFTC;
CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit conformément à l'accord collectif national du 25 février 1982 et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment :

Article 1

La valeur du point ETAM Bâtiment pour la région de Haute-Normandie est fixée à 2,44131 € à compter du 1^{er} janvier 2003

Article 2

Cette nouvelle valeur du point s'applique aux coefficients hiérarchiques de la classification nationale des emplois ETAM du Bâtiment du 19 décembre 1975 pour en déterminer les appointements minimaux correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures soit 35 heures par semaine.

Coefficient	Salaire au 1 ^{er} janvier 2003
200	1 060,07 *

300	1 069,97 *
310	1 073,20 *
325	1 075,95 *
345	1 078,70 *
370	1 081,61 *
380	1 084,84 *
400	1 087,43 *
415	1 090,67 *
425	1 093,26 *
435	1 096,17 *
450	1 099,15 *
465	1 135,79 *
480	1 171,83
500	1 220,66
520	1 262,80

530	1 293,89
540	1 318,31
550	1 342,72
565	1 379,34
575	1 403,75
585	1 428,17
600	1 464,79
620	1 513,61
630	1 538,03
645	1 574,64
655	1 599,06
665	1 623,47
680	1 660,09
700	1 708,92
710	1 722,22

710	1 733,33
730	1 782,16
746	1 818,78
755	1 843,19
780	1 904,22
800	1 953,05
820	2 001,87
830	2 026,29
845	2 062,91
860	2 099,53
*Forfait	

Article 3

Par dérogation au mode de calcul conventionnel (VP x coefficient hiérarchique) et afin d'atténuer l'effet de tassement sur plusieurs coefficients et permettre ainsi une hiérarchisation des salaires correspondants, il est décidé d'attribuer aux coefficients ci-dessus (*) les valeurs forfaitaires indiquées ci-dessus.

Article 4

Conformément à l'article 2 de l'accord du 12 février 2002 pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures par semaine, les salaires minima au 1^{er}

janvier 2003 sont fixés à 96 % des valeurs mensuelles minimales fixées ci-dessus.

Article 5

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 6

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 4 mai 2004

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} octobre 2004)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Haute-Normandie ;
CAPEB Haute-Normandie ;
FFIE 76.

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

Il a été convenu ce qui suit conformément à l'accord collectif national du 25 février 1982 et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment :

Article 1

La valeur du point ETAM Bâtiment pour la région de Haute-Normandie est fixée à : **2,51** à compter du 1^{er} octobre 2004.

Article 2

Cette nouvelle valeur du point s'applique aux coefficients hiérarchiques de la classification nationale des emplois ETAM du Bâtiment du 19 décembre 1975 pour en déterminer les appointements minimaux correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures soit 35 heures par semaine.

Coefficient	Salaire au 1^{er} octobre 2004
--------------------	---

300*	1 152
310*	1 152
325*	1 152
345*	1 152
370*	1 152
380*	1 152
400*	1 152
415*	1 152
425*	1 152
435*	1 152
450*	1 152
465	1 167,15
480	1 204,80
500	1 255,00
520	1 320,20

530	1 330,30
540	1 355,40
550	1 380,50
565	1 418,15
575	1 443,25
585	1 468,35
600	1 506,00
620	1 556,20
630	1 581,30
645	1 618,95
655	1 644,05
665	1 669,15
680	1 706,80
700	1 757,00
710	1 792,10

710	1 782,10
730	1 832,30
745	1 869,95
755	1 895,05
780	1 957,80
800	2 008,00
820	2 058,20
830	2 083,30
845	2 120,95
860	2 158,60
* Forfait	

Article 3

Par dérogation au mode de calcul conventionnel ($VP \times$ coefficient hiérarchique), il est décidé d'attribuer aux coefficients ci-dessus (note *)

(*) Forfait

les valeurs forfaitaires indiquées ci-dessus.

Article 4

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 6 octobre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB HN ;

CAPEB ;

FFIE 76.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT.

Article 1

La valeur du point ETAM Bâtiment pour la région de Haute-Normandie est fixée à : **2,60 €** à compter du 1^{er} Janvier 2006

Article 2

Cette nouvelle valeur du point s'applique aux coefficients hiérarchiques de la classification nationale des emplois ETAM du Bâtiment du 19 décembre 1975 pour en déterminer les appointements minimaux correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures soit 35 heures par semaine.

Coefficient	Salaire au 1^{er} Janvier 2006
300*	1 217,88
310*	1 217,88

325*	1 217,88
345*	1 217,88
370*	1 217,88
380*	1 217,88
400*	1 217,88
415*	1 217,88
425*	1 217,88
435*	1 217,88
450*	1 217,88
465*	1 217,88
480	1 248,00
500	1 300,00
530	1 378,00
540	1 404,00
550	1 430,00

550	1 430,00
565	1 469,00
575	1 495,00
585	1 521,00
600	1 560,00
620	1 612,00
630	1 638,00
645	1 677,00
655	1 703,00
665	1 729,00
680	1 768,00
700	1 820,00
710	1 846,00
730	1 898,00
745	1 927,00

745	1 937,00
755	1 963,00
780	2 028,00
800	2 080,00
820	2 132,00
830	2 158,00
845	2 197,00
860	2 236,00
* Forfait	

Article 3

Par dérogation au mode de calcul conventionnel (VP × coefficient hiérarchique), il est décidé d'attribuer aux coefficients ci-dessus (*) les valeurs forfaitaires indiquées ci-dessus.

Article 4

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Les parties signataires du présent accord s'engagent à renégocier les valeurs des salaires mini des ETAM, en juin ou juillet 2006.

Article 6

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du

Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhèrera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 25 avril 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;
CAPEB ;
FFIE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CFTC ;
CFDT.

Article 1

La valeur du point ETAM Bâtiment pour la région de la Haute-Normandie est fixée à : 2,67 à compter du 1^{er} Octobre 2006.

Article 2

Cette nouvelle valeur du point s'applique aux coefficients hiérarchiques de la classification nationale des emplois ETAM du Bâtiment du 19 décembre 1975 pour en déterminer les appointements minimaux correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures soit 35 heures par semaine.

Coefficient	Salaire au 1 ^{er} Octobre 2006
300 *	1 245
310 *	1 245
325 *	1 245
345 *	1 245

345 *	1 245
370 *	1 245
380 *	1 245
400 *	1 245
415 *	1 245
425 *	1 245
435 *	1 245
450 *	1 245
465 *	1 245
480	1 281,60
500	1 335,00
530	1 415,10
540	1 441,80
550	1 468,50
565	1 509,55

565	1 508,55
575	1 535,25
585	1 561,95
600	1 602,00
620	1 655,40
630	1 682,10
645	1 722,15
655	1 748,85
665	1 775,55
680	1 815,60
700	1 869,00
710	1 895,70
730	1 949,10
745	1 989,15
755	2 015,95

755	2 015,85
780	2 082,60
800	2 136,00
820	2 189,40
830	2 216,10
845	2 256,15
860	2 296,20
* Forfait	

Article 3

Par dérogation au mode de calcul conventionnel ($VP \times$ coefficient hiérarchique), il est décidé d'attribuer aux coefficients ci-dessus (*) les valeurs forfaitaires indiquées ci-dessus.

Article 4

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 5 juillet 2007

(Etendu par arr. 27 nov. 2007, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008)

Article 1

La valeur du point ETAM Bâtiment pour la région de Haute-Normandie est fixée à : 2,75 à compter du 1^{er} janvier 2008.

Article 2

Cette nouvelle valeur du point s'applique aux coefficients hiérarchiques de la classification nationale des emplois ETAM du Bâtiment du 19 décembre 1975 pour en déterminer les appointements minimaux correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures soit 35 heures par semaine.

Coefficient	Salaire au 1 ^{er} janvier 2008
300*	1280,09
310*	1280,09
325*	1280,09
345*	1280,09
370*	1280,09
380*	1280,09
400*	1280,09
415*	1280,09
425*	1280,09

435*	1280,09
450*	1280,09
465*	1280,09
480	1320,00
500	1375,00
530	1457,50
540	1485,00
550	1512,50
565	1553,75
575	1581,25
585	1608,75
600	1650,00
620	1705,00
630	1732,50
645	1773,75

645	1773,75
655	1801,25
665	1828,75
680	1870,00
700	1925,00
710	1952,50
730	2007,50
745	2048,75
755	2076,25
780	2145,00
800	2200,00
820	2255,00
830	2282,50
845	2323,75
860	2365,00

860	2365,00
* Forfait	

Article 3

Par dérogation au mode de calcul conventionnel ($VP \times$ coefficient hiérarchique), il est décidé d'attribuer aux coefficients ci-dessus (*) les valeurs forfaitaires indiquées ci-dessus.

Article 4

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 6 mars 2008

(Étendu par arr. 21 août 2008, JO 29 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2008)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFIE ;
FFB ;
CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Article 1

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

Niveau	Salaire au 1 ^{er} Avril 2008
A	1340
B	1410
C	1520
D	1670
E	1825
F	2010
G	2260
H	2400
* Forfait	

Article 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1^{er} Avril 2008 et en tout état de cause avant le 30 juin 2008.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhèrera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 6 octobre 2008

(Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009)

Article 1

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

Niveau	Salaire au 1^{er} Janvier 2009
A	1355
B	1425
C	1550
D	1705
E	1865
F	2080
G	2340
H	2490
* Forfait	

Article 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1^{er} Janvier 2009.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 22 avril 2010

(Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010)

Article 1

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

Niveau	Salaire au 1^{er} Juillet 2010
A	1381
B	1452
C	1579
D	1737

E	1900
F	2120
G	2384
H	2538

Article 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1^{er} Juillet 2010.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Accord du 2 novembre 2010

(Étendu par arr. 5 juill. 2011, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011)

Article 1

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

Niveau	Salaire au 1^{er} Janvier 2011
A	1200

A	1398
B	1469
C	1598
D	1760
E	1926
F	2152
G	2422
H	2580

Article 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1^{er} Janvier 2011.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 5

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au Secrétariat des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des Conseils de Prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Pays de la Loire

Accord du 14 septembre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment des Pays de la Loire ;
Union régionale CAPEB Pays de la Loire ;
Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT,
CGT FO.

Article I

Les barèmes des appointements minimaux applicables à compter du 1^{er} octobre 2004 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de l'Avenant n° 14 - en date du 25 février 1982 - relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et Etam du bâtiment, sont fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée, ainsi qu'aux Secrétariats des Conseils des Prud'hommes de Nantes, Saint Nazaire, Angers, Saumur, Cholet, Mayenne, Le Mans, La Roche-sur-Yon, Les Sables-d'Olonne.

Au 1^{er} Octobre 2004

Valeur du point : 2,64 € (*)

Coefficient Hiérarchique	Taux horaire minimal applicable au 01 octobre 2004 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaires minima mensuel applicable au 01 octobre 2004 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	5,22 €	791,72 €
310	5,40 €	819,02 €
325	5,66 €	858,45 €

345	6,01 €	911,54 €
370	6,44 €	976,75 €
380	6,61 €	1002,54 €
400	6,96 €	1055,62 €
415	7,22 €	1095,06 €
425	7,40 €	1122,36 €
435	7,57 €	1148,14 €
450	7,83 €	1187,58 €
465	8,09 €	1227,01 €
480	8,35 €	1266,44 €
500	8,70 €	1319,53 €
530	9,23 €	1399,91 €
540	9,40 €	1425,70 €
550	9,57 €	1451,48 €
565	9,82 €	1490,92 €

565	9,83 €	1490,92 €
575	10,01 €	1518,22 €
585	10,18 €	1544,00 €
600	10,44 €	1583,43 €
620	10,79 €	1636,52 €
630	10,97 €	1663,82 €
645	11,23 €	1703,25 €
655	11,40 €	1729,04 €
665	11,58 €	1756,34 €
680	11,84 €	1795,77 €
700	12,18 €	1847,34 €
710	12,36 €	1874,64 €
730	12,71 €	1927,73 €
745	12,97 €	1967,16 €
755	13,14 €	1999,04 €

755	13,14 €	1992,94 €
780	13,58 €	2059,68 €
800	13,92 €	2111,25 €
820	14,27 €	2164,33 €
830	14,45 €	2191,63 €
845	14,71 €	2231,07 €
860	14,97 €	2270,50 €
(*) : valeur indicative susceptible de varier en fonction de l'arrondi réalisé à deux chiffres après la virgule entre 2,6377 et 2,6413.		

Accord 20 septembre 2005

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
 Fédération régionale du bâtiment ;
 CAPEB ;
 Fédération Ouest SCOP BTP.

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

Article I

Les barèmes des appointements minimaux applicables à compter du 1^{er} octobre 2005 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de

l'Avenant n° 14 -en date du 25 février 1982- relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et Etam du bâtiment, sont fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée, ainsi qu'aux Secrétariats des Conseils des Prud'hommes de Nantes, Saint Nazaire, Angers, Saumur, Cholet, Mayenne, Le Mans, La Roche sur Yon, Les Sables d'Olonne.

Au 1^{er} octobre 2005

Valeur du point : 2,72 € (*)

Coefficient hiérarchique	Taux horaire minimal applicable au 1 ^{er} octobre 2005 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaire minima mensuel applicable au 1 ^{er} octobre 2005 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	5,38 €	815,98 €
310	5,56 €	843,29 €
325	5,83 €	884,24 €
345	6,19 €	938,84 €
370	6,64 €	1007,09 €
380	6,81 €	1032,87 €
400	7,17 €	1087,47€
415	7,44 €	1128,42 €

425	7,62 €	1155,73 €
435	7,80 €	1183,03 €
450	8,07 €	1223,98 €
465	8,34 €	1264,93 €
480	8,61 €	1305,88 €
500	8,97 €	1360,48 €
530	9,50 €	1440,87 €
540	9,68 €	1468,17 €
550	9,86 €	1495,47 €
565	10,13 €	1536,42 €
575	10,31 €	1563,72 €
585	10,49 €	1591,02 €
600	10,76 €	1631,97 €
620	11,12 €	1686,57 €
630	11,30 €	1713,87 €

630	11,30 €	1713,87 €
645	11,57 €	1754,82 €
655	11,75 €	1782,12 €
665	11,93 €	1809,42 €
680	12,19 €	1848,86 €
700	12,55 €	1903,46 €
710	12,73 €	1930,76 €
730	13,09 €	1985,36 €
745	13,36 €	2026,31 €
755	13,54 €	2053,61 €
780	13,99 €	2121,86 €
800	14,35 €	2176,46 €
820	14,71 €	2231,07 €
830	14,88 €	2256,85 €
845	15,15 €	2297,90 €

845	15,15 €	2297,80 €
860	15,42 €	2338,75 €
(*) : valeur indicative susceptible de varier en fonction de l'arrondi réalisé à deux chiffres après la virgule entre 2,7181 et 2,7219.		

Accord du 14 septembre 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale du Bâtiment ;

CAPEB ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATIMAT TP CFTC ;

CFE-CGC BTP.

Article I

Les barèmes des appointements minimaux applicables à compter du 1^{er} octobre 2006 (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles), conformément aux dispositions de l'Avenant n° 14 - en date du 25 février 1982 - relatif à la convention collective nationale des E.T.A.M. du 29 mai 1958, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et Etam du bâtiment, sont fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Au 1^{er} octobre 2006

Valeur du point : 2,80 € (*)

Coefficient Hiérarchique	Taux horaire minimal applicable au 1 ^{er} octobre 2006 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaire minima mensuel applicable au 1 ^{er} octobre 2006 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	5,54 €	840,25 €
310	5,72 €	867,55 €
325	6,00 €	910,02 €
345	6,37 €	966,14 €
370	6,83 €	1035,91 €
380	7,02 €	1064,72 €
400	7,38 €	1119,32 €
415	7,66 €	1161,79 €
425	7,85 €	1190,61 €
435	8,03 €	1217,91 €
450	8,31 €	1260,38 €
465	8,58 €	1301,33 €
480	8,86 €	1343,80 €
500	9,23 €	1399,91 €
530	9,78 €	1483,33 €
540	9,97 €	1512,15 €
550	10,15 €	1539,45 €
565	10,43 €	1581,92 €
575	10,62 €	1610,74 €
585	10,80 €	1638,04 €
600	11,08 €	1680,50 €
620	11,45 €	1736,62 €
630	11,63 €	1763,92 €
645	11,91 €	1806,39 €
655	12,09 €	1833,69 €
665	12,28 €	1862,51 €
680	12,55 €	1903,46 €
700	12,92 €	1959,58 €
710	13,11 €	1988,39 €
730	13,48 €	2044,51 €
745	13,75 €	2085,46 €
755	13,94 €	2114,28 €
780	14,40 €	2184,05 €
800	14,77 €	2240,17 €
820	15,14 €	2296,28 €
830	15,32 €	2323,58 €
845	15,60 €	2366,05 €
860	15,88 €	2408,52 €

(*) : valeur indicative susceptible de varier en fonction de l'arrondi réalisé à deux chiffres après la virgule entre 2,7983 et 2,8019.

Accord du 16 juillet 2007

(Étendu par arr. 25 oct. 2007, JO 1^{er} nov.)

Article I

Les barèmes des appointements minimaux applicables à compter du 1^{er} octobre 2007 (base 35 heures hebdomadaires ou 35 heures en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles), pris conformément au titre 3 de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, sont fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Au 1^{er} octobre 2007

Valeur du point : 2,88 € (note *)

(*) : valeur indicative susceptible de varier en fonction de l'arrondi réalisé à deux chiffres après la virgule

Coefficient Hiérarchique	Taux horaire minimal applicable au 1 ^{er} octobre 2007 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles	Salaire minima mensuel applicable au 1 ^{er} octobre 2007 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles
300	5,70 €	864,52 €
310	5,89€	893,34 €
325	6,17 €	935,80 €
345	6,55 €	993,44 €
370	7,03 €	1 066,24 €
390	7,32 €	1 095,00 €

380	7,22 €	1 095,06 €
400	7,60 €	1 152,69 €
415	7,88 €	1 195,16 €
425	8,07 €	1 223,98 €
435	8,26 €	1 252,79 €
450	8,54 €	1 295,26 €
465	8,83 €	1 339,25 €
480	9,11 €	1 381,71 €
500	9,49 €	1 439,35 €
530	10,06 €	1 525,80 €
540	10,25 €	1 554,62 €
550	10,44 €	1 583,43 €
565	10,73 €	1 627,42 €
575	10,92 €	1 656,24€
595	11,10 €	1 689,51 €

585	11,10 €	1 683,54 €
600	11,39 €	1 727,52 €
620	11,77 €	1 785,16 €
630	11,96 €	1 813,97 €
645	12,25 €	1 857,96 €
655	12,44 €	1 886,77 €
665	12,63 €	1 915,59 €
680	12,91 €	1 958,06 €
700	13,29 €	2 015,69 €
710	13,48 €	2 044,51 €
730	13,86 €	2 102,15 €
745	14,15 €	2 146,13 €
755	14,34 €	2 174,95 €
780	14,81 €	2 246,23 €
800	15,10 €	2 292,97 €

800	15,19 €	2 303,87 €
820	15,57 €	2 361,50 €
830	15,76 €	2 390,32 €
845	16,05 €	2 434,30 €
860	16,33 €	2 476,77 €

Accord du 31 janvier 2008

(Étendu par arr. 1^{er} juill. 2008,JO 8 juill.)

Article I

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

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Au 1^{er} février 2008

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} février 2008 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 353
B	1 476
C	1 594
D	1 732
E	1 866
F	2 070
G	2 306
H	2 614

Accord du 29 avril 2009

(Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2009)

Article I

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

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Au 1^{er} Juin 2009

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1^{er} juin 2009 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 377,35
B	1 502,57
C	1 622,69
D	1 763,18
E	1 899,59
F	2 107,26
G	2 347,51
H	2 661,05

Accord du 15 janvier 2010

(Étendu par arr. 6 août 2010, JO 14 août)

Article I

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

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D 2231-8 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006 ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Au 1^{er} Avril 2010

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1^{er} avril 2010 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1393,88
B	1520,60
C	1642,16
D	1784,34
E	1922,39
F	2132,55
G	2375,68
H	2692,98

Accord du 13 janvier 2011

(Étendu par arr. 21 juin 2011, JO 29 juin)

Article I

En application du Titre III de la Convention Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois et des

ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article II

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D 2231-8 du Code du Travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Article III

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Au 1^{er} avril 2011

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1^{er} avril 2011 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1418,97
B	1547,97
C	1671,72
D	1816,46
E	1956,99
F	2170,94
G	2418,44
H	2741,45

Picardie

Salaires

Accord du 15 octobre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Aisne ;
CSB Oise ;
FFBTP Somme ;
URSCOP Picardie ;
CAPEB Picardie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
FO ;
CFDT.

Article 1er

La valeur du point pour le calcul des appointements minimaux des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise, en application de l'accord du 19 décembre 1975 sur la classification nationale des emplois des E.T.A.M., et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des Ouvriers et ETAM du Bâtiment, est fixée, pour les entreprises dont l'horaire collectif était fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, avant le 1^{er} janvier 2002, comme suit :

Valeur du point E.T.A.M. Région Picardie

Aisne - Oise - Somme

(pour un horaire collectif de 35 heures/semaine ou 35 heures en moyenne/an) = 2,53 euros

Article 2

La présente valeur de point entrera en application au 1^{er} octobre 2004, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Somme.

Accord du 13 octobre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;

Union régionale des SCOP ;

CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

Article 1er

La valeur du point pour le calcul des appointements minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise, en application de l'accord du 19 décembre 1975 sur la classification nationale des emplois des ETAM, est fixée comme suit :

Valeur du point ETAM région Picardie
Aisne - Oise - Somme
(pour un horaire collectif de 35 heures/semaine)
2,61 €

Article 2

La présente valeur de point entrera en application au 1^{er} octobre 2005, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Somme.

Accord du 19 octobre 2006

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Picardie ;
CAPEB Picardie ;
URSCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CFTC.

Article 1er

La valeur du point pour le calcul des appointements minimaux des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise, en application de l'accord du 19 Décembre 1975 sur la classification nationale des emplois des E.T.A.M., est fixée comme suit :

Valeur du point E.T.A.M. région Picardie Aisne - Oise - Somme (pour un horaire collectif de 35 heures/semaine)
2,70 euros

Article 2

La présente valeur de point entrera en application au 1^{er} Octobre 2006, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 3

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Accord du 8 octobre 2007

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Aisne ;

FFB Oise ;

FFBTP Somme ;

URSCOP Picardie ;

UR CAPEB Picardie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UR CFDT ;

UR CFE-CGC ;

UR FO ;

UR CFTC.

Article 1er

La valeur du point pour le calcul des appointements minimaux des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise, en application de l'accord du 19 Décembre 1975 sur la classification nationale des emplois des E.T.A.M., est fixée comme suit :

<p>Valeur du point E.T.A.M. région Picardie Aisne - Oise - Somme (pour un horaire collectif de 35 heures/semaine)</p>
<p>2,78 euros</p>

Article 2

La présente valeur de point entrera en application au 1^{er} Octobre 2007, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 3

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Accord du 16 janvier 2008

(Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 10 juin)

Article 1

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

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

À compter du 1^{er} juillet 2008

Niveau A	1340 €
Niveau B	1430 €
Niveau C	1520 €
Niveau D	1650 €
Niveau E	1820 €
Niveau F	2070 €
Niveau G	2300 €
Niveau H	2410 €

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis aux Secrétariats-greffe des Conseils de Prud'hommes de Picardie.

Article 3

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

Accord du 24 avril 2009

(Étendu par arr. 10 août 2009, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009)

Article 1

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

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

à compter du 1^{er} Juillet 2009

Niveau A	1 367,00 €
Niveau B	1 459,00 €
Niveau C	1 550,00 €
Niveau D	1 683,00 €
Niveau E	1 856,00 €
Niveau F	2 111,00 €
Niveau G	2 346,00 €

Niveau H	2 458,00 €
----------	------------

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 22 avril 2010

(Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010)

Article 1

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

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

à compter du 1^{er} Juillet 2010

Niveau A	1387,00 €
Niveau B	1478,00 €
Niveau C	1572,00 €

Niveau D	1708,00 €
Niveau E	1875,00 €
Niveau F	2141,00 €
Niveau G	2381,00 €
Niveau H	2500,00 €

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 22 avril 2011

(Étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 4 nov.)

Article 1

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

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

à compter du 1^{er} Juillet 2011

Niveau A	1418,00 €
Niveau B	1511,00 €
Niveau C	1607,00 €
Niveau D	1746,00 €
Niveau E	1916,00 €
Niveau F	2188,00 €
Niveau G	2433,00 €
Niveau H	2558,00 €

Article 2

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

Article 3

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

Indemnités des maîtres d'apprentissage

Accord du 13 avril 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;
FFB ;
SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
FO.

Vu l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation, la certification, la charte et l'indemnisation des maîtres d'apprentissage dans le BTP, l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit :

- soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ;
- soit à l'accès au statut de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les modalités de versement de l'indemnité :

- 2 mois après le début du contrat : 125 € ;
- 30 juin mi-parcours : 125 € ;
- 31 décembre de la 2^e année : 125 € ;
- fin de contrat : 125 €.

et ont décidé qu'un bilan d'étape serait présenté en CPREF et commission paritaire régionale d'ici à 1 an.

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Somme et remis aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Picardie.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Poitou-Charentes

Accord du 3 juillet 2002

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Poitou-Charentes ;
FFB Charente ;
FFB Charente-Maritime ;
FFB Deux-Sèvres ;
FFB Vienne ;
SCOP Poitou-Charentes ;
CAPEB Charente ;
CAPEB Poitou-Charentes ;

CAPEB Charente-Maritime ;
CAPEB Deux-Sèvres ;
CAPEB Vienne.

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

Article 1er

En application de l'Article 49 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 Mai 1958,

Et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des Ouvriers et des ETAM du Bâtiment,

- Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois,

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes à : 2.49 Euros à compter du 1^{er} Juillet 2002

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures, le barème est applicable dans les conditions particulières visées à l'article II de l'accord national du 12 février 2002 :

- au 1^{er} Juillet 2002, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondent à 93 % de la valeur du point indiqué ci-dessus.
- au 1^{er} Janvier 2003, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront à 96 % de la valeur du point indiqué ci-dessus.

Article 3

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de NIORT et remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de NIORT.

Avenant du 9 juillet 2003

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédérations françaises du bâtiment Poitou-Charentes ;
Les fédérations départementales du bâtiment du Poitou-Charentes ;
CAPEB Poitou-Charentes ;
Union fédérale des SCOP Poitou-Charentes.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT ;
CFTC.

Article 1er

En application de l'article 49 du titre VIII de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958.

Et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes à 2,53 € à compter du 1^{er} juillet 2003.

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 heures, le barème est applicable dans les conditions particulières visées à l'article 2 de l'accord national du 12 février 2002 :

- au 1^{er} juillet 2003, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondent à 96 % de la valeur du point indiqué ci-dessus, soit 2,43 € ;
- au 1^{er} janvier 2004, les valeurs de salaires minima établis pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois correspondront à 100 % de la valeur du point indiqué ci-dessus.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de La Rochelle et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Accord du 4 juillet 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CAPEB Poitou Charentes ;
SCOP Poitou Charentes ;
FFB Poitou Charentes.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CGT ;

CFE CGC.

Article 1er

En application de l'Article 49 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 29 Mai 1958,

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois,

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes à :

2.76 Euros à compter du 1^{er} Juillet 2006

Article 2

Conformément aux Articles R. 132-1 et 2 du Code du Travail, le présent Accord sera adressé à la Direction des Relations du Travail (DRT) Dépôts des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de La Rochelle.

Accord du 6 juillet 2007

(Étendu par arr. 16 oct. 2007, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2007)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendu par arrêté ministériel du 5 juin 2007, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur la valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, la valeur du point ci-dessus est fixée à :

2,84 Euros à compter du 1^{er} Juillet 2007

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 13 décembre 2007

(Étendu par arr. 23 avr. 2008, JO 26 avr.)

Article 1er

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

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

Niveau A	1320
Niveau B	1400
Niveau C	1510
Niveau D	1600
Niveau E	1800
Niveau F	2000
Niveau G	2280
Niveau H	2450

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} février 2008.

Le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes

s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au reclassement de leurs salariés ETAM, et au plus tard le 1^{er} juillet 2008

Article 3

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

Article 4

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

Accord du 2 juillet 2008

(Étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 18 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008)

Article 1er

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

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

Niveau A	1363.60
Niveau B	1446.20
Niveau C	1559.80
Niveau D	1652.80
Niveau E	1859.40
Niveau F	2066.00

Niveau F	2066.00
Niveau G	2355.20
Niveau H	2530.85

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juillet 2008.

Article 3

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

Article 4

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

Accord du 12 janvier 2010

(Étendu par arr. 3 mai 2010, JO 11 mai)

Article 1er

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

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

Niveau A	1379.96
Niveau B	1462.55

Niveau B	1463.55
Niveau C	1578.52
Niveau D	1672.63
Niveau E	1881.71
Niveau F	2090.79
Niveau G	2383.46
Niveau H	2561.22

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Article 3

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

Article 4

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

Accord du 11 janvier 2011

(Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 12 avr.)

Article 1er

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

et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Poitou-Charentes.

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

Niveau A	1 403.83
Niveau B	1 488.87
Niveau C	1 605.83
Niveau D	1 701.57
Niveau E	1 914.26
Niveau F	2 126.96
Niveau G	2 424.69
Niveau H	2 605.53

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 3

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

Article 4

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

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Accord du 9 décembre 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale du Bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
Union fédérale SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;
FO ;
CFDT ;
CFTC.

Article 1er

Pour l'année 2005, il a été convenu de porter la valeur du point ETAM :

- à dater du 1^{er} janvier 2005 à 2,60 € ;
- à dater du 1^{er} juillet 2005 à 2,68 €.

Article 2

Par dérogation à l'article 1^{er} ci-dessus, il est décidé :

- de porter, à compter du 1^{er} janvier 2005, la valeur du salaire minimal du coefficient 300 à 1 145,55 € ;
- de porter, à compter du 1^{er} juillet 2005, la valeur du salaire minimal du coefficient 300 à 1 179,92 € ;
- d'appliquer un écart minimal mensuel de 10 € entre les salaires mensuels minima des coefficients 310 à 480 inclus.

Grille ETAM Au 1^{er} janvier 2005

Valeur du point : 2,60 €.

Coefficient 300 : 1 145,55 €.

Écart minimum : 10 €, entre coefficient 300 et coefficient 480.

(En euros.)

Position	Coefficient	Salaire référence
I	300	1 145,55
	310	1 155,55
	325	1 165,55
	345	1 175,55
II	350	1 185,55
	370	1 195,55
	380	1 205,55
	400	1 215,55
	415	1 225,55
	425	1 235,55
	435	1 245,55
III	440	1 255,55
	450	1 265,55
	465	1 275,55

	465	1 275,55
	480	1 285,55
	500	1 302,00
	530	1 380,12
	540	1 406,16
IV	545	1 419,18
	550	1 432,20
	565	1 471,26
	575	1 497,30
	585	1 523,34
	600	1 562,40
	620	1 614,48
	630	1 640,52
	645	1 679,58
V	650	1 692,60

V	650	1 692,60
	655	1 705,62
	665	1 731,66
	680	1 770,72
	700	1 822,80
	710	1 848,84
	730	1 900,92
	745	1 939,98
VI	750	1 953,00
	755	1 966,02
	780	2 031,12
	800	2 083,20
	820	2 135,28
	830	2 161,32
	845	2 200,38

	845	2 200,38
	860	2 239,44

Grille ETAM Au 1^{er} juillet 2005

Valeur du point : 2,68 €.

Coefficient 300 : 1 179,92 €.

Écart minimum : 10 €, entre coefficient 300 et coefficient 480.

(En euros.)

Position	Coefficient	Salaire référence
I	300	1 179,92
	310	1 189,92
	325	1 199,92
	345	1 209,92
II	350	1 219,92
	370	1 229,92
	380	1 239,92
	400	1 249,92

	415	1 259,92
	425	1 269,92
	435	1 279,92
III	440	1 289,92
	450	1 299,92
	465	1 309,92
	480	1 319,92
	500	1 341,06
	530	1 421,52
	540	1 448,34
IV	545	1 419,18
	550	1 432,20
	565	1 471,26
	575	1 497,30
	585	1 523,34

	585	1 523,34
	600	1 562,40
	620	1 614,48
	630	1 640,52
	645	1 679,58
V	650	1 692,60
	655	1 705,62
	665	1 731,66
	680	1 770,72
	700	1 822,80
	710	1 848,84
	730	1 900,92
	745	1 939,98
VI	750	1 953,00
	755	1 966,02

755	1 966,02
780	2 031,12
800	2 083,20
820	2 135,28
830	2 161,32
845	2 200,38
860	2 239,44

Grille ETAM Au 1^{er} juillet 2005

Valeur du point : 2,68 €.

Coefficient 300 : 1 179,92 €.

Écart minimum : 10 €, entre coefficient 300 et coefficient 480.

(En euros.)

Position	Coefficient	Salaire référence
I	300	1 179,92
	310	1 189,92
	325	1 199,92

	345	1 209,92
II	350	1 219,92
	370	1 229,92
	380	1 239,92
	400	1 249,92
	415	1 259,92
	425	1 269,92
	435	1 279,92
III	440	1 289,92
	450	1 299,92
	465	1 309,92
	480	1 319,92
	500	1 341,06
	530	1 421,52
	540	1 448,34

	540	1 448,34
IV	545	1 461,76
	550	1 475,17
	565	1 515,40
	575	1 542,22
	585	1 569,04
	600	1 609,27
	620	1 662,91
	630	1 689,74
	645	1 729,97
V	650	1 743,38
	655	1 756,79
	665	1 783,61
	680	1 823,84
	700	1 877,18

	700	1 877,48
	710	1 904,31
	730	1 957,95
	745	1 998,18
VI	750	2 011,59
	755	2 025,00
	780	2 092,05
	800	2 145,70
	820	2 199,34
	830	2 226,16
	845	2 266,39
	860	2 306,62

Accord du 5 avril 2006

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération régionale du bâtiment ;
CAPEB ;
Fédération PACA Corse SCOP BTP.

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

Article 1

À compter du 1^{er} juillet 2006, a été convenu de porter la valeur du point ETAM à 2,79 €.

À compter du 1^{er} décembre 2006, a été convenu de porter la valeur du point ETAM à 2,83 €.

Article 2

Par dérogation à l'article 1 ci-dessus, il est décidé :

- de porter, à compter du 1^{er} juillet 2006 la valeur du salaire minimal du coefficient 300 à 1227,12 € ;
- de porter, à compter du 1^{er} décembre 2006 la valeur du salaire minimal du coefficient 300 à 1245,52 € ;
- d'appliquer un écart minimal mensuel de 10 €, entre les salaires mensuels minima des coefficients 310 à 480 inclus.

Grille ETAM au : 1^{er} décembre 2006

Valeur point = 2,83 €

Coef 300 = 1 245,52 €

Écart mini = 10,00 € entre coef 300 et coef 480

Position	Coef	Salaire référence
I	300	1 245,52 €
	310	1 255,52 €
	325	1 265,52 €
	345	1 275,52 €
II	350	1 285,52 €

II	350	1 285,52 €
	370	1 295,52 €
	380	1 305,52 €
	400	1 315,52 €
	415	1 325,52 €
	425	1 335,52 €
	435	1 345,52 €
	III	440
450		1 365,52 €
465		1 375,52 €
480		1 385,52 €
500		1 415,00 €
530		1 499,90 €
540		1 528,20 €
IV		545

IV	545	1 542,35 €
	550	1 556,50 €
	565	1 598,95 €
	575	1 627,25 €
IV	585	1 655,55 €
	600	1 698,00 €
	620	1 754,60 €
	630	1 782,90 €
	645	1 825,35 €
V	650	1 839,50 €
	655	1 853,65 €
	665	1 881,95 €
	680	1 924,40 €
	700	1 981,00 €
	710	2 000,20 €

	710	2 009,30 €
	730	2 065,90 €
	745	2 108,35 €
VI	750	2 122,50 €
	755	2 136,65 €
	780	2 207,40 €
	800	2 264,00 €
	820	2 320,60 €
	830	2 348,90 €
	845	2 391,35 €
	860	2 433,80 €

Grille ETAM au : 1^{er} juillet 2006

Valeur point = 2,79 €

Coef 300 = 1 227,12 €

Écart mini = 10,00 € entre coef 300 et coef 480

Position	Coef	Salaire référence
----------	------	-------------------

I	300	1 227,12 €
	310	1 237,12 €
	325	1 247,12 €
	345	1 257,12 €
II	350	1 267,12 €
	370	1 277,12 €
	380	1 287,12 €
	400	1 297,12 €
	415	1 307,12 €
	425	1 317,12 €
	435	1 327,12 €
III	440	1 337,12 €
	450	1 347,12 €
	465	1 357,12 €
	480	1 367,12 €

	480	1 367,12 €
	500	1 395,00 €
	530	1 478,70 €
	540	1 506,60 €
IV	545	1 520,55 €
	550	1 534,50 €
	565	1 576,35 €
	575	1 604,25 €
IV	585	1 632,15 €
	600	1 674,00 €
	620	1 729,80 €
	630	1 757,70 €
	645	1 799,55 €
V	650	1 813,50 €
	655	1 827,45 €

	655	1 827,45 €
	665	1 855,35 €
	680	1 897,20 €
	700	1 953,00 €
	710	1 980,90 €
	730	2 036,70 €
	745	2 078,55 €
VI	750	2 092,50 €
	755	2 106,45 €
	780	2 176,20 €
	800	2 232,00 €
	820	2 287,80 €
	830	2 315,70 €
	845	2 357,55 €
	860	2 399,40 €

	860	2 399,40 €
--	-----	------------

Accord du 26 juin 2007

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2007)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB ;
CAPEB ;
SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;
FO ;
CFDT ;
CFTC.

Article 1

À compter du 1^{er} septembre 2007, a été convenu de porter la valeur du point ETAM à 2,93 €.

Article 2

Par dérogation à l'article 1 ci-dessus, il est décidé :

- de porter, à compter du 1^{er} septembre 2007 la valeur du salaire minimal du coefficient 300 à 1 300,00 €
- d'appliquer un écart minimal mensuel de 10 € entre les salaires mensuels minima des coefficients 310 à 480 inclus.

Grille ETAM au : 1^{er} septembre 2007

Valeur point : 2,93 €

Coef 300 : 1 300,00 €

Écart mini : 10,00 €

Entre coef : 300

Et coef : 480

Position	Coef	Salaire référence
I	300	1 300,00 €

	310	1 310,00 €
	325	1 320,00 €
	345	1 330,00 €
II	350	1 340,00 €
	370	1 350,00 €
	380	1 360,00 €
	400	1 370,00 €
	415	1 380,00 €
	425	1 390,00 €
	435	1 400,00 €
III	440	1 410,00 €
	450	1 420,00 €
	465	1 430,00 €
	480	1 440,00 €
	500	1 465,00 €

	500	1 465,00 €
	530	1 552,90 €
	540	1 582,20 €
IV	545	1 596,85 €
	550	1 611,50 €
	565	1 655,45 €
	575	1 684,75 €
	585	1 714,05 €
	600	1 758,00 €
	620	1 816,60 €
	630	1 845,90 €
	645	1 889,85 €
V	650	1 904,50 €
	655	1 919,15 €
	665	1 948,45 €

	665	1 948,45 €
	680	1 992,40 €
	700	2 051,00 €
	710	2 080,30 €
	730	2 138,90 €
	745	2 182,85 €
VI	750	2 197,50 €
	755	2 212,15 €
	780	2 285,40 €
	800	2 344,00 €
	820	2 402,60 €
	830	2 431,90 €
	845	2 475,85 €
	860	2 519,80 €

Accord du 17 janvier 2008

(Étendu par arr. 16 avr. 2008, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1360 €
Niveau B	1450 €
Niveau C	1550 €
Niveau D	1730 €
Niveau E	1850 €
Niveau F	2150 €
Niveau G	2360 €
Niveau H	2600 €

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 16 décembre 2009

(Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 30 avr.)

Article 1er

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

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

À compter du 1^{er} mars 2010

Niveau A	1 375,00
Niveau B	1 480,00
Niveau C	1 580,00
Niveau D	1 765,00

Niveau E	1 870,00
Niveau F	2 180,00
Niveau G	2 395,00
Niveau H	2 640,00

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 3 novembre 2010

(Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 12 avr., applicable à compter du 1^{er} mars 2011)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} mars 2011

Niveau A	1410,00 €
Niveau B	1517,00 €
Niveau C	1610,00 €
Niveau D	1795,00 €
Niveau E	1902,00 €
Niveau F	2218,00 €
Niveau G	2430,00 €
Niveau H	2680,00 €

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

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

Article 3

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

Rhône-Alpes

Accord du 5 janvier 2004

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB région Rhône-Alpes ;

SCOP BTP région Rhône-Alpes ;

CAPEB Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC BTP ;

CFDT.

Article 1er

Salaires minimaux des ETAM

La valeur du point servant à calculer les appointements minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment dans les 8 départements de la région Rhône-Alpes est fixée à 2,70 € à compter du 1^{er} janvier 2004.

Le barème joint en annexe correspond aux appointements minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire de 151,67 heures, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Article 2

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 1^{er} trimestre 2004 pour négocier sur l'indemnisation du travail de nuit et pour évoquer les problèmes posés par la couverture des ETAM du bâtiment par une mutuelle.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Rhône, 8-10, rue du Nord, 69625 Villeurbanne Cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Appointements minimaux des ETAM du bâtiment de la région Rhône-Alpes

Au 1^{er} janvier 2004

Valeur du point : 2,70 euros.

Position	Coefficient hiérarchique	Appointements minimaux mensuels pour 151 h 67
I	300	810,00 (1)
	310	837,00 (1)
	325	877,50 (1)
	345	931,50 (1)
II	370	999,00 (1)
	380	1 026,00 (1)
	400	1 080,00 (1)
	415	1 120,50 (1)
	425	1 147,50
	435	1 174,50
III	450	1 215,00
	465	1 255,50
	480	1 296,00

	500	1 350,00
	530	1 431,00
	540	1 458,00
IV	550	1 485,00
	565	1 525,50
	575	1 552,50
	585	1 579,50
	600	1 620,00
	620	1 674,00
	630	1 701,00
	645	1 741,50
V	655	1 768,50
	665	1 795,50
	680	1 836,00
	700	1 890,00

	700	1 890,00
	710	1 917,00
	730	1 971,00
	745	2 011,50
VI	755	2 038,50
	780	2 106,00
	800	2 160,00
	820	2 214,00
	830	2 241,00
	845	2 281,50
	860	2 322,00
(1) Aucune rémunération ne doit être inférieure au SMIC (au 1 ^{er} juillet 2003, le taux horaire du SMIC est de 7,19 €).		

GMR pour une RTT en deçà de 39 heures

GMR 1 entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 1999 : 1 136,15 €.

GMR 2 entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000 : 1 145,54 €.

GMR 3 entre le 1^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001 : 1 158,62 €.

GMR 4 entre le 1^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002 : 1 168,16 €.

GMR 5 entre le 1^{er} juillet 2002 et le 30 juin 2003 : 1 172,74 €.

Après le 30 juin 2003, il n'y a plus de GMR créée, c'est la GMR 5 qui s'appliquera.

Accord du 2 décembre 2004

(Non étendu, applicable à compter 1^{er} janvier 2005)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB région Rhône-Alpes ;

SCOP BTP région Rhône-Alpes ;

CAPEB Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Article 1er

Salaires minimaux des ETAM

La valeur du point servant à calculer les appointements minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment dans les 8 départements de la région Rhône-Alpes est fixée à 2,77 € à compter du 1^{er} janvier 2005.

Le barème joint en annexe correspond aux appointements minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire de 151 h 67, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Article 2

Par dérogation aux stipulations de l'article 1^{er}, la valeur des salaires minimaux des ETAM, classés du coefficient 300 au coefficient 415, sera au moins égale à la somme de 1 155 € pour 151 h 67.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Rhône, 8-10, rue du Nord, 69625 Villeurbanne Cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Appointements minimaux des ETAM du bâtiment de la région Rhône-Alpes

Au 1^{er} janvier 2005

Valeur du point : 2,77 €

Position	Coefficient hiérarchique	Appointements minimaux conventionnels
I	300	1 155,00 (1)
	310	1 155,00 (1)
	325	1 155,00 (1)
	345	1 155,00 (1)
II	370	1 155,00 (1)
	380	1 155,00 (1)
	400	1 155,00 (1)
	415	1 155,00 (1)
	425	1 177,25
	435	1 204,95
III	450	1 246,50
	465	1 288,05
	480	1 330,00

	480	1 329,60
	500	1 385,00
	530	1 468,10
	540	1 495,80
IV	550	1 523,50
	565	1 565,05
	575	1 592,75
	585	1 620,45
	600	1 662,00
	620	1 717,40
	630	1 745,10
	645	1 786,65
V	655	1 814,35
	665	1 842,05
	680	1 882,60

	680	1 883,60
	700	1 939,00
	710	1 966,70
	730	2 022,10
	745	2 063,65
VI	755	2 091,35
	780	2 160,60
	800	2 216,00
	820	2 271,40
	830	2 299,10
	845	2 340,65
	860	2 382,20
(1) La rémunération sera au moins égale à 1 155,00 € pour 151 h 67.		

GMR pour une RTT au-delà de 39 heures :

- GMR 1, entre 16 juin 1998 et 30 juin 1999 : 1 178,54 ;
- GMR 2, entre 1^{er} juillet 1999 et 30 juin 2000 : 1 183,40 ;
- GMR 3, entre 1^{er} juillet 2000 et 30 juin 2001 : 1 190,14 ;

- GMR 4, entre 1^{er} juillet 2001 et 30 juin 2002 : 1 195,03 ;
- GMR 5, après 1^{er} juillet 2002 : 1 197,37.

Accord du 21 décembre 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Région Rhône Alpes ;
Fédération régionale SCOP BTP ;
CAPEB.

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

Article 1

Salaires minimaux des ETAM

■ La valeur du point servant à calculer les appointements minimaux des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment dans les huit départements de la Région Rhône-Alpes est fixée, comme suit :

Du 1^{er} Janvier au 30 Juin 2006 : 2,83 €

Du 1^{er} Juillet au 31 Décembre 2006 : 2,86 €

■ Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ETAM du Bâtiment pour un horaire mensuel de 151 h 67, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Article 2

Par dérogation aux stipulations de l'article 1^{er}, la valeur des salaires minimaux des ETAM, classés du coefficient 300 au coefficient 425, sera au moins égale, pour 151 h 67, à la somme de 1.218,00 € au 1^{er} Janvier 2006.

Une nouvelle grille sera publiée le 1^{er} Juillet avec de nouvelles valeurs pour les coefficients 300 à 435.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Rhône
- 8-10 rue du Nord - 69625 Villeurbanne cedex, conformément aux dispositions des articles
L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Appointements Minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Rhône-Alpes

Du 1 ^{er} Janvier au 30 Juin 2006			Du 1 ^{er} Juillet au 31 Décembre 2006		
Point : 2,83 euros			Point : 2,86 euros		
Positions	Coefficients hiérarchiques	Appointements minimaux mensuels pour 151 h 67	Positions	Coefficients hiérarchiques	Appointements minimaux mensuels pour 151 h 67
I	300	1 218,00 (*)	I	300	1 218,00 (*)
	310	1 218,00 (*)		310	1 218,00 (*)
	325	1 218,00 (*)		325	1 218,00 (*)
	345	1 218,00 (*)		345	1 218,00 (*)
II	370	1 218,00 (*)	II	370	1 218,00 (*)
	380	1 218,00 (*)		380	1 218,00 (*)
	400	1 218,00 (*)		400	1 218,00 (*)
	415	1 218,00 (*)		415	1 218,00 (*)

	425	1 218,00 (*)		425	1 218,00 (*)
	435	1 231,05		435	1 244,10
III	450	1 273,50	III	450	1 287,00
	465	1 315,95		465	1 329,90
	480	1 358,40		480	1 372,80
	500	1 415,00		500	1 430,00
	530	1 499,90		530	1 515,80
	540	1 528,20		540	1 544,40
IV	550	1 556,50	IV	550	1 573,00
	565	1 598,95		565	1 615,90
	575	1 627,25		575	1 644,50
	585	1 655,55		585	1 673,10
	600	1 698,00		600	1 716,00
	620	1 754,60		620	1 773,20
	630	1 782,00		630	1 801,80

	630	1 782,90		630	1 801,80
	645	1 825,35		645	1 844,70
V	655	1 853,65	V	655	1 873,30
	665	1 881,95		665	1 901,90
	680	1 924,40		680	1 944,80
	700	1 981,00		700	2 002,00
	710	2 009,30		710	2 030,60
	730	2 065,90		730	2 087,80
	745	2 108,35		745	2 130,70
VI	755	2 136,65	VI	755	2 159,30
	780	2 207,40		780	2 230,80
	800	2 264,00		800	2 288,00
	820	2 320,60		820	2 345,20
	830	2 348,90		830	2 373,80
	845	2 381,25		845	2 416,70

	845	2 391,35		845	2 416,70
	860	2 433,80		860	2 459,60
(*) Aucune rémunération ne pourra être inférieure au SMIC					

Accord du 31 janvier 2007

(Étendu par arr. 20 juill. 2007, JO 2 août)

Article 1

Salaires minimaux des ETAM

La valeur du point servant à calculer les appointements minimaux des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment dans les huit départements de la Région Rhône-Alpes est fixée, comme suit :

Du 1^{er} Janvier au 31 décembre 2007 : 2,93 €

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ETAM du Bâtiment pour un horaire mensuel de 151 h 67, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Article 2

Par dérogation aux stipulations de l'article 1^{er}, la valeur des salaires minimaux des ETAM, classés du coefficient 300 au coefficient 425, sera au moins égale, pour 151 h 67, à la somme de 1.260,50 € au 1^{er} Janvier 2007.

Ces valeurs sont susceptibles d'évoluer à compter du 1^{er} Juillet 2007 pour les coefficients 300 à 425.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Rhône - 8-10 rue du Nord - 69625 Villeurbanne cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 , et R. 132-1 du Code du Travail.

Appointements Minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Rhône-

Alpes

Du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2007

Point : 2,93 euros

Positions	Coefficients hiérarchiques	Appointements minimaux mensuels pour 151 h 67
I	300	1 260,50*
	310	1 260,50*
	325	1 260,50*
	345	1 260,50*
II	370	1 274,55
	380	1 274,55
	400	1 274,55
	415	1 274,55
	425	1 274,55
	435	1 274,55
III	450	1 318,50
	465	1 362,45

	465	1 362,45
	480	1 406,40
	500	1 465,00
	530	1 552,90
	540	1 582,20
IV	550	1 611,50
	565	1 655,45
	575	1 684,75
	585	1 714,05
	600	1 758,00
	620	1 816,60
	630	1 845,90
	645	1 889,85
V	655	1 919,15
	665	1 948,45

	665	1 948,45
	680	1 992,40
	700	2 051,00
	710	2 080,30
	730	2 138,90
	745	2 182,85
VI	755	2 212,15
	780	2 285,40
	800	2 344,00
	820	2 402,60
	830	2 431,90
	845	2 475,85
	860	2 519,80
<p>* Cette valeur étant susceptible d'évoluer à compter du 1^{er} Juillet 2007. Aucune rémunération ne pourra être inférieure au SMIC</p>		

Accord du 21 janvier 2008

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFB Région Rhône-Alpes ;
CAPEB Rhône-Alpes ;
Fédération Rhône-Alpes SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FO.

À compter du 1^{er} janvier 2008 et jusqu'à la mise en place de la nouvelle classification ETAM dans les entreprises qui interviendra au plus tard le 30 juin 2008, les salaires minimaux des ETAM sont revalorisés de la façon suivante :

Article 1

Salaires minimaux des ETAM

La valeur du point servant à calculer les appointements minimaux des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment dans les huit départements de la Région Rhône-Alpes est fixée, comme suit :

Du 1^{er} janvier au 30 juin 2008 : 3,018 €

Le barème joint en annexe correspond aux appointements minimaux des ETAM du Bâtiment pour un horaire mensuel de 151 h 67, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Article 2

Par dérogation aux stipulations de l'article 1^{er}, la valeur des salaires minimaux des ETAM, classés du coefficient 300 au coefficient 415, sera au moins égale, pour 151 h 67, à la somme de 1.280,09 € au 1^{er} janvier 2008.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Rhône - 8-10 rue du Nord - 69625 Villeurbanne cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Appointements Minimaux des ETAM du Bâtiment de la Région Rhône-Alpes

Du 1^{er} janvier au 30 juin 2008

Point : 3,018 euros

Positions	Coefficients hiérarchiques	Appointements minimaux mensuels pour 151 h 67
I	300	1 280,09 *
	310	1 280,09 *
	325	1 280,09 *
	345	1 280,09 *
II	370	1 280,09 *
	380	1 280,09 *
	400	1 280,09 *
	415	1 280,09 *
	425	1 282,65
	435	1 312,83
III	450	1 358,10
	465	1 403,37
	480	1 448,64

	500	1 509,00
	530	1 599,54
	540	1 629,72
IV	550	1 659,90
	565	1 705,17
	575	1 735,35
	585	1 765,53
	600	1 810,80
	620	1 871,16
	630	1 901,34
	645	1 946,61
V	655	1 976,79
	665	2 006,97
	680	2 052,24
	700	2 112,60

	700	2 112,60
	710	2 142,78
	730	2 203,14
	745	2 248,41
VI	755	2 278,59
	780	2 354,04
	800	2 414,40
	820	2 474,76
	830	2 504,94
	845	2 550,21
	860	2 595,48
* Aucune rémunération ne pourra être inférieure au SMIC		

Accord du 21 janvier 2008

(Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 10 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008)

Article 1er

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

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

à compter du 1^{er} février 2008

Niveau A	1 360
Niveau B	1 440
Niveau C	1 545
Niveau D	1 655
Niveau E	1 850
Niveau F	2 070
Niveau G	2 335
Niveau H	2 610

Article 2

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

Article 3

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

Décision unilatérale du 9 décembre 2008

(Non étendue)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment Rhône-Alpes ;

Fédération Rhône Alpes SCOP BTP.

En application du titre III de la Convention Collective Nationale des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 Juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 3 novembre et 9 décembre 2008.

Ces réunions n'ayant pas permis d'aboutir à un accord, une décision unilatérale est prise par les organisations d'employeurs signataires ci-après afin de revaloriser les appointements minimaux des ETAM, à compter du 1^{er} Janvier 2009 selon les valeurs ci-après :

Niveau	du 1 ^{er} Janvier au 31 décembre 2009
A	1 380
B	1 462
C	1 568
D	1 680
E	1 878
F	2 152

G	2 370
H	2 649

Accord du 15 janvier 2010

(Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 30 novembre et 21 décembre 2009 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Rhône-Alpes.

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

à compter du 1^{er} Janvier 2010

Niveau A	1 394
Niveau B	1 476
Niveau C	1 584
Niveau D	1 696
Niveau E	1 896
Niveau F	2 174

Niveau G	2 393
Niveau H	2 675

Article 2

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

Article 3

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

Accord du 17 janvier 2011

(Étendu par arr. 2 mai 2011, JO 11 mai)

Article 1er

En application du Titre III de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des Etam du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 20 décembre 2010 et 17 Janvier 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des Etam du Bâtiment de la région Rhône-Alpes.

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

à compter du 1^{er} Janvier 2011

Niveau A	1 415
Niveau B	1 498
Niveau C	1 600

Niveau C	1 608
Niveau D	1 722
Niveau E	1 925
Niveau F	2 207
Niveau G	2 429
Niveau H	2 715

Article 2

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

Article 3

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

Réunion

Se reporter à « Bâtiment et travaux publics des DOM »