



Convention Collective des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006
Texte soumis à signature jusqu'à fin septembre

Le contexte

Comme il était convenu lors de la signature des CCN Cadres, les négociations concernant celles des ETAM, qui elles aussi avaient besoin d'une mise à jour après cinquante ans d'existence et de nombreuses retouches annexes, se sont ouvertes dans l'intention de conserver les avancées obtenues pour les Cadres et, en somme, d'obtenir un texte similaire et quelques spécificités, tirant ces nouvelles Conventions vers celles des Cadres et non vers les avantages spécifiques réservés aux Ouvriers.

Cependant, une loi concernant la possibilité d'extension de forfait jour au personnel non-cadre est intervenue dans le débat l'automne dernier. Cette extension est devenue une demande forte des Employeurs et elle est devenue un thème majeur de la négociation qui s'est intensifiée au second trimestre après une période de stagnation due à l'épisode du CPE.

Notre rôle

La CFE CGC BTP a été le « leader » de ces négociations : notre rôle dans la négociation précédente et la qualité de nos propositions nous ont imposé dans cette situation.

En séance, nos demandes exprimées en premier lieu, résultant de dossiers correctement préparés et des demandes exprimées en Commission, ont été généralement suivies par les autres organisations syndicales dont la combativité s'est rapprochée de la neutralité ou de l'indifférence. Nous avons eu leur soutien plus ou moins ferme; après un parcours noyé dans le peloton, un petit coup de pédale sur la ligne permettra à plusieurs de signer ce texte avec bonne conscience.

De nombreuses réunions « off » avec les employeurs nous ont permis d'imposer à force d'insistance nos demandes et de sentir les limites de la négociation, dont la fermeté et la complexité ont été d'une difficulté d'un autre niveau que celle relative aux Cadres

Comme tout négociateur, nous pensons que nous avons été au plus loin au vu des relations que nous entretenons avec tous les négociateurs, d'un côté comme de l'autre.

La situation du Bâtiment

Le projet de CCN des ETAM du Bâtiment reprend la majorité des dispositions de celles des TP mais restent avec les anciennes classifications ; mais après, des années de demandes incessantes au cours des dernières années sur une uniformisation dans la profession, les employeurs ouvriront à l'automne des négociations pour rejoindre ces classifications.

Si les organisations parviennent à un accord, ce qui ne devrait pas trop poser de difficultés, rien ne nous empêcherait de souscrire au texte proposé par les employeurs du Bâtiment, si bien entendu, nous avons déjà répondu favorablement à celles des TP.

Un choix à faire

Maintenant reste un choix à faire, souscrire à un texte qui n'est pas « idéal » car il ne répond pas à toutes nos demandes mais qui en reprend une majorité ou bien rester avec les anciennes conventions et leurs « avantages ».

Le choix sur la forfaitisation est important : soit, au vu de la loi, des négociations dans chaque entreprise sans garde-fou- on revient à la case départ les poches vides- , soit des sauvegardes conventionnelles qui peuvent servir de base à des améliorations en entreprise.

Ce qui est sûr, c'est que le train ne passera pas une autre fois ; les tentatives de reprise, après réflexion, à la rentrée, sont mortes et l'illusion- ou la certitude- d'obtenir mieux dans un contexte plus favorable dans quelque temps relève d'un risque politique que la CFE CGC BTP ne peut être pas se permettre, sachant que d'autres organisations signeront ce texte et qu'il sera étendu.

En complément à la liste détaillée des « avancées », les points qui suivent méritent des commentaires plus précis

- 1) SUBROGATION

Elle sera systématiquement proposée à l'ETAM lors de la signature de son contrat de travail. Rappelons qu'elle permet la continuité du versement du salaire durant la maladie. Cette disposition était refusée jusqu'ici par les petites entreprises et elle est maintenant acquise pour le Bâtiment : c'est une avancée importante que nous revendiquions depuis des années.

- 2) DELEGATION de POUVOIR

En accord avec les précisions des classifications , la délégation de pouvoir doit être formalisée suivant des critères bien définis ; elle est limitée aux niveaux F, G et H, les plus proches du passage au statut Cadre. Pas de subdélégation entre ETAM.

- 3) FORFAIT JOURS

Le contexte légal : depuis le 4 août 2005 le forfait jour peut s'appliquer aux salariés « dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ». Notre organisation a toujours fait savoir son opposition à une généralisation systématique de ce dispositif ; malheureusement le législateur en a décidé autrement et sans discussion préalable. Notre démarche a alors été de restreindre et de limiter l'application de ce dispositif et de mettre en place un certain nombre de conditions relatives aux modalités de mise en place .

La discussion sur le forfait jour est intervenue après le début des négociations et immédiatement une demande forte des employeurs : notre but était de le restreindre au volontariat, au minimum de niveaux de classification, de maintenir le salaire réel du salarié sachant qu'une majorité de salariés ETAM y étaient hostiles.

Nous avons obtenu que, seuls, les 3 niveaux les plus élevés y soient accessibles, et que cette disposition fasse l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur pour ce faire l'accord du salarié et un avenant au contrat de travail est nécessaire.

Nous avons insisté sur le maintien de la rémunération due aux heures supplémentaires effectuées précédemment. Les employeurs souhaitaient compenser par une augmentation des minima salariaux de 10% comme pour les cadres.

La simulation chiffrée que nous avons faite à partir de salaires réels et de la prise en compte d'heures supplémentaires a montré que ces 10% étaient trop insuffisants : la réalité se rapproche, avec un quota maximum d'heures supplémentaires de 15% et c'est ce que nous avons obtenu en s'appuyant sur notre simulation. Il faut prendre en compte que bien des ETAM d'entreprises moyennes ont des salaires très proches des minima, et une majoration conventionnelle des minima de 15%-sachant que le taux annuel moyen d'augmentation tourne autour 3%- n'est pas négligeable. Pour les ETAM au forfait jour les minima salariaux seront majorés de 15% par rapport au minima conventionnels régionaux pour les niveaux F,G et H.

D'autre part, certain exemple de forfaitisation déjà engagé, montre que le salarié ne fait pas systématiquement plus d'heures de travail d'autant plus que, parfois, les heures supplémentaires n'étaient pas payées suivant la règle.

Ce mécanisme n'est pas nouveau puisque déjà étendu à la majorité des Cadres. Ce qui ne doit rien désactiver la vigilance des salariés et de leur représentant.

- **4) HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Le régime de rémunération des heures supplémentaires reste identique sauf accord dérogatoire en entreprise ou modification législative future. Le tableau joint détaille les taux en vigueur dans les TP.

- **5) ASTREINTE**

Ce chapitre important sur l'organisation du temps de travail, qui avait été sujet de propositions nombreuses et de longues discussions a été retiré de la convention : le fait de s'en tenir aux généralités qu'impose une convention collective n'apporte pas d'éléments concrets à un sujet aussi complexe. Cependant il est convenu d'ouvrir prochainement des négociations spécifiques.

- **6) DEPLACEMENTS**

Toutes les dispositions relatives aux cadres ont été reprises : elles sont plus simples et doivent permettre des accords d'entreprise particuliers .Le retour hebdomadaire est généralisé. Il n'y a maintenant aucune différence entre cadres et ETAM sur les déplacements à l'étranger.

- **7) INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

Les ETAM seront indemnisés selon la convention dès la 2^{ème} année d'ancienneté, au lieu de la 5^{ème} ; les indemnités sont augmentées de 50% environ pour toutes les anciennetés du salarié dans le groupe (voir le tableau joint).

Un plafond est institué à 10 mois qui est atteint après plus de 30 ans d'ancienneté où il est pratiquement évident que le salarié bénéficiera de la majoration de 10% qui a été maintenue pour ceux qui ont plus de 55ans. Cette majoration est générale pour tout les salariés, quelle que soit leur ancienneté : un plafond plus élevé n'intéresserait qu'une partie décroissante des salariés

- **8) FORCE OBLIGATOIRE DE LA CONVENTION**

Cette nouvelle convention a été entièrement sécurisée vis-à-vis de la loi Fillon et possède toutes les condition d'extension par le Ministère ; la date d'entrée en vigueur sera consécutive à son extension.