



## ÉDITORIAL

### TABLES RONDES DU 12 OCTOBRE 2017 À L'OCCASION DES 70 ANS DE L'OPPBT AU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Lors des 70 ans de l'OPPBT, les différents acteurs engagés pour la prévention dans le BTP étaient réunis pour débattre des différentes solutions existantes pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

À cette occasion, différents thèmes ont été abordés et notamment le paritarisme. Nous avons pu rappeler son importance dans le dialogue social, la négociation des accords et par la suite dans la gestion de ces outils.

Les métiers du BTP sont particuliers. Travailler sur un chantier et dans un bureau, ce sont deux choses radicalement différentes. La pénibilité du métier, les risques encourus, les contraintes liées au chantier créent des paramètres que seuls des personnes connaissant le métier peuvent comprendre.


Face à ce constat, et pour arriver à mettre en œuvre une politique de prévention réellement efficace, travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des parties prenantes sur le terrain est incontournable.

Nous en avons aussi profité pour aborder un autre sujet en lien avec la prévention : la formation.

FO reste très attaché au fait, que la formation soit gérée par la Branche, et que les accords signés par les partenaires sociaux, permettent de pérenniser cet outil, indispensable à la progression des compagnons.

Enfin, nous avons pu développer un autre point, c'est la féminisation des métiers du BTP, qui crée des nouveaux besoins. Il faut accentuer nos efforts pour l'hygiène et la santé pour les femmes sur les chantiers.

La Fédération Force Ouvrière Construction est fière d'avoir participé à ces journées et continuera à tout mettre en œuvre pour protéger la santé, la sécurité et le bien être des travailleurs du BTP.

 Frank SERRA  
Secrétaire Général



## ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

\* Code NAF : ..... \* N° SIRET : .....

\* Convention Collective appliquée dans l'entreprise : .....

.....

(\* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

**Date** : .....

**Signature**,

**À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :**

**Fédération Générale FO Construction**  
**170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10**  
**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION

## TRESORERIE

Aux secrétaires et trésoriers de syndicats

Objet : COTISATIONS 2018  
Taux du timbre et de la carte 2018

Cher(e)s camarades,

Le Bureau Fédéral réuni le 13 novembre 2017 a adopté le prix du timbre et de la carte fédérale pour l'année 2018:

**TAUX DE LA CARTE FEDERALE 2018 : 10,00 €**  
**PRIX DU TIMBRE MENSUEL 2018 : 5,40 €**

Les cotisations perçues auprès des adhérents et leur remontée au niveau des Unions Départementales, Fédérations et Confédération constituent un des éléments clefs de l'indépendance et de la liberté de comportement.

Notre organisation dans son ensemble, ne peut fonctionner correctement qu'avec la participation de tous au règlement des cotisations et au suivi effectif du retour du matériel non placé.

Nous vous demandons de ne pas surévaluer la commande de matériel, les réapprovisionnements pouvant se faire en cours d'année. *Nous vous rappelons que tout matériel commandé et non rendu est dû. Par ailleurs nous vous informons qu'aucun avoir ne sera effectué pour des retours de cartes et de timbres dont il manquerait le reçu fiscal.*

Les statuts de la Confédération et de notre Fédération doivent scrupuleusement être respectés. Concernant les cotisations, nous insistons particulièrement sur l'article 19 de la Confédération qui prévoit : La carte confédérale et le timbre mensuel sont obligatoires et doivent être délivrés par tous les Syndicats confédérés à leurs adhérents.

La cotisation mensuelle de chaque adhérent dans son syndicat devra être au moins équivalente au salaire d'une heure de travail de la catégorie de l'intéressé. Elle ne saurait en aucun cas être inférieure au SMIC. La carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités.

Cette disposition permet d'adapter la cotisation en fonction de la catégorie de l'adhérent, donc à son salaire. Ainsi la solidarité peut jouer entre les cadres et les non cadres, les salariés à temps plein et ceux à temps partiel etc....

### **Validation des mandats pour le Congrès Confédéral**

Dans la circulaire N° 143-2017—Inscriptions des Délégués au congrès de Lille 2018, la Confédération indique :

***Une fois validé par l'U.D. et la FD, le mandat d'un syndicat sera validé par la Confédération. Une fois la date du 31 mars 2018 dépassée, tout mandat validé sera considéré comme dû en termes de cotisation par l'UD et la FD correspondantes. La Confédération n'acceptera plus de déclaration de retour ou perte de timbres sur les exercices correspondant (2014, 2015 et 2016.)***

***De ce fait la Fédération Générale Construction ne les acceptera pas non plus.***

Recevez, Cher(e)s camarades, l'assurance de nos amitiés syndicalistes les meilleures.

Raymond PONTVIANNE  
Trésorier Général

Frank SERRA  
Secrétaire Général



[www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)

170 avenue Parmentier • CS 20006 • 75479 PARIS CEDEX 10 • Tél : 01 42 01 30 00 • Fax: 01 42 39 50 44  
Adhérente FETBB • IBB

## ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 31 JUILLET 1968

### INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET SES ANNEXES

#### AVENANT N° 58 DU 30 JUIN 2017

##### »» CHAPITRE 1

Dans l'article 10 de l'Annexe III de l'accord susvisé, la phrase « *La valeur du SR est fixée à 5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016 (5,45 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015, 5,40 € au 1<sup>er</sup> juillet 2014).* » est remplacée par la phrase suivante : « *La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016, 5,45 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015)* ».

##### »» CHAPITRE 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

##### »» CHAPITRE 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

##### »» CHAPITRE 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2216-19 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2017.

**ERRATUM**



#### Journées OPPBTP du 5 au 7 octobre 2017

Une erreur s'est glissée dans notre dernier numéro indiquant les journées PROBTP et non OPPBTP comme cela aurait dû être le cas. Nous vous prions de nous excuser pour cette erreur.

# **AVENANT N° 1 DU 5 SEPTEMBRE 2017**

## **À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 20 NOVEMBRE 2015**

### **»» PRÉAMBULE**

Conformément à leur engagement lors de la négociation des minima des Cadres pour 2017 et en application de l'article L. 2241-7 du Code du travail, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation ayant pour objectifs de créer un échelon intermédiaire entre les positions A2 et B1 dans la classification des Cadres et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima Cadres pour 2018.

Une position « B » est créée afin de remplir un triple objectif : ne pas modifier le niveau A spécifique d'entrée pour les jeunes diplômés, permettre un échelon intermédiaire pour les ETAM promus Cadres et favoriser l'évolution du niveau B1.

### **»» ARTICLE 1**

Dans l'annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 la référence aux diplômes est modifiée comme suit : le terme « Maîtrise » est remplacé par « Master 1 » et les termes « DESS » et « DEA » par « Master 2 ».

### **»» ARTICLE 2**

L'annexe 1 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe 1 du présent avenant.

### **»» ARTICLE 3**

L'annexe 2 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 est abrogée et remplacée par l'annexe 2 du présent avenant.

### **»» ARTICLE 4**

Le point de départ du niveau du minima de la position B, avant la négociation des minima Cadres pour 2018, est équidistant entre les positions A2 et B1.

### **»» ARTICLE 5**

Il est prévu que les Cadres niveau A ayant une ancienneté dans la Profession (1) avant le 31 décembre 2017 :

- de 36 mois passent en position B1 ;
- entre 24 et moins de 36 mois passent en B et ne peuvent rester plus de 1 an dans cette position ;
- de moins de 24 mois se voient appliquer le régime mis en place par le présent avenant.

### **»» ARTICLE 6**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **»» ARTICLE 7**

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

### **»» ARTICLE 8**

Le présent avenant comprenant le tableau et le guide de présentation (annexes 1 et 2) sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2017.

(1) On entend par « profession » toutes les entreprises appliquant la Convention Collective Nationale des cadres des Travaux Publics.

CRITÈRES	NIVEAUX ET				
	Cadres A1	Cadres A2	Cadres B	Cadres B1	Cadres B2*
<b>CONTENU DE L'ACTIVITÉ RESPONSABILITÉ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<p>Exerce une fonction technique administrative ou commerciale</p> <p>S'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail</p> <p>Résout des problèmes simples</p>	<p>Répond aux mêmes conditions qu'en position Cadres A1 et en plus : résout des problèmes courants</p>	<p>Exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>ou</p> <p>Assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté au mêmes travaux ou projet que lui</p> <p>Prends en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes</p>	<p>Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>ou</p> <p>Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui</p> <p>Prend en charge des problèmes variés et apporte des évolutions dans ses fonctions courantes</p> <p>Assure la transmission de ses connaissances</p>	<p>Exerce avec maîtrise une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études</p> <p>ou</p> <p>Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui</p> <p>Prend en charge dans un cadre global des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines</p> <p>Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs</p>
<b>AUTONOMIE INITIATIVE ADAPTATION CAPACITÉ À RECEVOIR DÉLÉGATION</b>	<p>Reçoit des instructions précises</p> <p>S'adapte à l'entreprise et à son environnement</p> <p>S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier</p>	<p>Reçoit des instructions précises</p> <p>S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou confirme son adaptation</p> <p>A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes</p> <p>S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier</p>	<p>Agit dans le cadre de directives générales</p> <p>Gère l'organisation habituelle de son travail et prend des décisions courantes</p> <p>Assure des relations régulières avec des interlocuteurs internes et externes</p> <p>Peut engager l'entreprise par délégation spécifique dans le cadre des directives reçues</p>	<p>Agit dans le cadre de directives générales</p> <p>S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction</p> <p>Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie</p> <p>Assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes</p> <p>Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues</p>	<p>Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales</p> <p>Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçues et les décisions adaptées en découlant</p> <p>Gère l'organisation de son travail</p> <p>A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes</p> <p>Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité</p>
<b>TECHNICITÉ EXPERTISE</b>	<p>S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise</p> <p>Met en application les connaissances acquises</p>	<p>S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise</p> <p>Met en application les connaissances acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise</p>	<p>Du fait de son expérience et/ou formation, dispose des compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction</p>	<p>Maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction</p>	<p>Répond aux conditions du niveau B1 et en plus : actualise ses propres connaissances**</p>
<b>COMPÉTENCES ACQUISES PAR EXPÉRIENCE OU FORMATION</b>	<p>Débutants titulaires d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur-maître, Master 1</p>	<p>Débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Master 2</p>	<p>Expérience confirmée acquise comme ETAM (à partir du niveau G) ou 1<sup>re</sup> expérience acquise comme Cadres niveau A*** en complément de sa formation initiale</p>	<p>Expérience acquise en Cadres B et formation générale, technologique ou professionnelle</p>	<p>Expérience acquise en Cadres B1 et formation générale, technologique ou professionnelle</p>

\* Se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple. \*\* Notamment par le recours à la formation professionnelle continue. \*\*\* La durée m

POSITIONS				
Cadres B3	Cadres B4	Cadres C1*	Cadres C2	Cadres D
<p>Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité</p> <p>Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Peut définir des solutions globales</p> <p>Peut assurer directement ou veille à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de management des salariés placés sous son autorité</p> <p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p> <p>Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes</p> <p>Assure directement ou veille à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité</p> <p>Veille à l'évolution de ses collaborateurs</p> <p>Peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Peut créer des méthodes nouvelles</p>	<p>Exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe</p> <p>Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Établit des solutions originales et novatrices</p>	<p><b>Position supérieure non définie</b></p>
<p>Reçoit des orientations et des objectifs</p> <p>Prend les décisions découlant de ses missions</p> <p>Gère l'organisation de son travail</p> <p>Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes</p> <p>Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs</p> <p>Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité</p>	<p>Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs</p> <p>Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge</p> <p>Gère l'organisation de son travail</p> <p>Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs</p> <p>Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs</p> <p>Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activité</p>	<p>Contribue à la définition de ses objectifs</p> <p>A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge</p> <p>Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante</p>	<p>Propose ses objectifs</p> <p>A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assure</p> <p>A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise</p>	
<p>Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions</p> <p>Actualise et développe ses connaissances**</p>	<p>Répond aux conditions du niveau Cadres B3 et en plus : intègre toutes les évolutions de sa spécialité</p> <p>Actualise les connaissances de ses collaborateurs**</p>	<p>Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel</p> <p>Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire**</p>	<p>Répond aux mêmes conditions qu'en position C1 et en plus : enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention**</p>	
<p>Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises</p>	<p>Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises</p>	<p>Large expérience professionnelle</p>	<p>Grande expérience professionnelle</p>	

maximum de 3 ans en Cadre débutant s'apprécie au niveau de la profession et non de l'entreprise.

# ANNEXE 2

## CLASSIFICATIONS ETAM – CADRES – GUIDE DE PRÉSENTATION

### »» PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Les classifications des ETAM et des Cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :

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

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

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels dans les Travaux Publics. Pour remplir ces objectifs, les projets de classifications mettent en œuvre divers moyens.

### »» LES CRITÈRES CLASSANTS

Ces critères repris des classifications Ouvriers sont désormais communs aux 3 catégories de personnel : Ouvriers, ETAM, Cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

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

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

- le contenu de l'activité – la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ?
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ?

- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ?
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

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

Par exemple :

- Dans le critère Contenu de l'activité – Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.

À partir des positions de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la grille Cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes...

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

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

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

### »» LE NOMBRE DE POSITIONS ET DE NIVEAUX DE CLASSEMENT

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement – 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des Cadres, sur 4 niveaux regroupant 9 positions (compte non tenu de la position D qui



regroupe les Cadres dont les missions ne sont pas définies).

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

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

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

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

## »» LA RECONNAISSANCE DE DEUX TYPES D'EMPLOIS

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

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

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

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

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille

Ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres-ouvriers et les chefs d'équipe.

## »» L'ACCUEIL DES JEUNES 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.

Deux dispositifs ont été prévus :

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

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

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

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

- Pour les Cadres, 2 niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions Cadres A1 et Cadres A2.

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

La position Cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Master 2...

Les Cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la Profession et non dans l'entreprise. Passé

ce délai, le jeune Cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

## »» ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire institution pour les ETAM et les Cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille Cadres.

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

Cette évolution vers la catégorie Cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

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

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

## »» PRÉSENTATION DE LA CLASSIFICATION ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

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

## »» LES 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 et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.

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

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

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

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur le choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont plus qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau ou 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 cette catégorie. Pour marquer la différence avec les Cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « commandement ».

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

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 ou en niveaux III et IV de la classification des Ouvriers de Travaux Publics. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans son rôle d'encadrement, il sait et doit transmettre effectivement ses connaissances. 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 extrêmes 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 position G peut être promu Cadre B sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

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

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

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

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

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

## » PRÉSENTATION DE LA CLASSIFICATION CADRES

La grille Cadres se développe sur 4 niveaux de classement regroupant 9 positions :

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

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

## » LES CADRES DÉBUTANTS

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

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

À cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, Ingénieur-maître, Master 1, le Cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

- La position **Cadres A2** est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des Grandes Écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau Master 2... Elle peut être aussi la position de confirmation du Cadre A1.

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

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

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

Les Cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Cette durée maximum s'apprécie dans la Profession et non dans l'entreprise. Passé ce délai, le jeune Cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

## »» LES CADRES

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

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

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

- Le **Cadre B** soit exerce avec une connaissance obtenue par l'expérience une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés affecté aux mêmes travaux ou projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés et propose des solutions dans ses fonctions courantes. Son approche est plus complète qu'à la position Cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position Cadres B accueille également les ETAM promus Cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Le Cadre B agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions.

Autonome, il gère l'organisation habituelle de son travail mais ne prend que des décisions courantes.

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

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

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

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

Le Cadre ne peut passer plus de 2 ans dans cette position. Cette durée maximum s'apprécie dans la Profession et non dans l'entreprise.

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

Il prend en charge des problèmes variés Son approche est plus complète et maîtrisée qu'à la position Cadres B puisqu'il apporte des solutions dans ses fonctions courantes.

Ses fonctions nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.

Le Cadre B1 agit dans le cadre de directives générales et non de consignes ou d'instructions. Son expérience lui permet d'être réactif et de s'approprier rapidement tous les aspects de ses missions. Autonome, il gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des Cadres B pour lesquels ces relations de travail, si elles sont régulières, l'engagent moins.

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

Il maîtrise les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience en tant que Cadre B et/ou par formation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de

l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# **AVENANT N° 2 DU 5 SEPTEMBRE 2017**

## **À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETAM DES TRAVAUX PUBLICS DU 12 JUILLET 2006**

### **»» PRÉAMBULE**

Conformément à leur engagement lors de la négociation des minima des Cadres pour 2017 et en application de l'article L. 2241-7 du Code du travail, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation ayant pour objectifs de créer un Échelon intermédiaire entre les positions A2 et B1 dans la classification des Cadres et des règles adaptées à cette nouvelle situation, avant la prochaine négociation sur les minima Cadres pour 2018.

Une position « B » est créée afin de remplir un triple objectif : ne pas modifier le niveau A spécifique d'entrée pour les jeunes diplômés, permettre un échelon intermédiaire pour les ETAM promus Cadres et favoriser l'évolution du niveau **B1**.

### **»» ARTICLE 1**

L'annexe 2 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 est abrogée et remplacée par l'annexe au présent avenant\*.

### **»» ARTICLE 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **»» ARTICLE 3**

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

### **»» ARTICLE 4**

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du Code du travail. Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 5 septembre 2017.



\* Cette annexe est identique à l'annexe 2 de l'Avenant n° 1 du 5 septembre 2017 à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.



SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS OUVRIERS ET ETAM AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2017

RÉGIONS	NIVEAU 1		NIVEAU 2			NIVEAU 3			NIVEAU 4			NIVEAU 5			NIVEAU 6			NIVEAU 7			Date d'application
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	
ALSACE	1 481	1 509	1 510	1 534	1 580	1 587	1 610	1 659	1 668	1 696	1 757	1 763	1 817	1 943	1 976	2 052	2 217	2 260	2 398	2 613	01/01/2017
AQUITAINE	1 480,27	1 500	1 510	1 528	1 570	1 580	1 605	1 645	1 660	1 687	1 740	1 752	1 805	1 925	1 965	2 043	2 194	2 250	2 385	2 595	01/01/2017
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	1 501	1 514	1 518	1 537	1 581	1 590	1 617	1 664	1 673	1 700	1 761	1 766	1 822	1 948	1 982	2 057	2 222	2 267	2 404	2 621	01/01/2017
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTÉ	1 484	1 498	1 511	1 531	1 578	1 586	1 611	1 659	1 667	1 694	1 753	1 758	1 814	1 939	1 974	2 049	2 212	2 257	2 393	2 606	01/07/2017
BRETAGNE	1 481	1 484	1 487	1 506	1 550	1 560	1 584	1 633	1 641	1 667	1 727	1 733	1 787	1 910	1 943	2 019	2 180	2 223	2 358	2 568	01/01/2017
CENTRE	1 480,27	1 491	1 494	1 516	1 562	1 569	1 592	1 641	1 649	1 675	1 736	1 741	1 795	1 920	1 952	2 028	2 191	2 235	2 370	2 582	01/01/2017
CHAMPAGNE- ARDENNE	1 481	1 502	1 509	1 531	1 577	1 584	1 609	1 656	1 665	1 693	1 752	1 758	1 814	1 939	1 973	2 049	2 214	2 257	2 395	2 608	01/01/2017
HAUTS-DE- FRANCE	1 485	1 495	1 500	1 531	1 563	1 571	1 593	1 642	1 650	1 677	1 736	1 741	1 796	1 920	1 955	2 030	2 192	2 235	2 371	2 582	01/01/2017
ÎLE-DE-FRANCE	1 486	1 509	1 515	1 538	1 583	1 591	1 618	1 665	1 674	1 701	1 762	1 768	1 823	1 948	1 982	2 059	2 223	2 275	2 406	2 621	01/01/2017
LANGUEDOC- ROUSSILLON	1 487	1 512	1 519	1 542	1 587	1 594	1 620	1 668	1 676	1 706	1 765	1 770	1 825	1 952	1 987	2 063	2 227	2 273	2 410	2 625	01/01/2017
LIMOUSIN	1 480,27	1 492	1 502	1 522	1 567	1 574	1 598	1 647	1 655	1 682	1 740	1 748	1 802	1 925	1 961	2 036	2 194	2 244	2 380	2 593	01/01/2017
LORRAINE	1 481	1 490	1 506	1 528	1 575	1 582	1 605	1 654	1 662	1 689	1 749	1 757	1 813	1 939	1 972	2 048	2 213	2 256	2 395	2 607	01/01/2017
MIDI-PYRÉNÉES	1 493	1 509	1 514	1 538	1 585	1 592	1 616	1 666	1 674	1 701	1 761	1 766	1 821	1 949	1 981	2 059	2 223	2 268	2 406	2 620	01/01/2017
NORMANDIE	1 467	1 470	1 475	1 495	1 540	1 542	1 566	1 613	1 628	1 654	1 713	1 719	1 773	1 895	1 922	1 997	2 156	2 199	2 333	2 542	01/05/2016
PAYS-DE-LA-LOIRE	1 481	1 484	1 489	1 510	1 555	1 563	1 588	1 635	1 643	1 670	1 731	1 736	1 790	1 914	1 948	2 022	2 184	2 228	2 363	2 573	01/01/2017
POITOU- CHARENTES	1 480,27	1 490	1 497	1 520	1 563	1 574	1 596	1 642	1 652	1 679	1 736	1 745	1 798	1 919	1 953	2 028	2 191	2 235	2 370	2 582	01/01/2017
PROVENCE-ALPES CÔTE-D'AZUR - CORSE	1 481	1 512	1 518	1 542	1 588	1 595	1 619	1 668	1 677	1 704	1 764	1 770	1 825	1 953	1 985	2 063	2 228	2 272	2 412	2 625	01/01/2017

# SALAIRES MENSUELS MINIMAUX OUVRIERS – ETAM AU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2017

Les valeurs sont données en euros, pour 151,67 heures par mois

Smic mensuel brut : 1 480,27 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

RÉGIONS	Accord	Date d'effet	NIVEAU 1		NIVEAU 2			NIVEAU 3			NIVEAU 4			NIVEAU 5			NIVEAU 6			NIVEAU 7		
			Échelon 1	Échelon 2	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
ALSACE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
AQUITAINE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
AUVERGNE/ RHÔNE-ALPES	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
BOURGOGNE/ FRANCHE-COMTÉ	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
BRETAGNE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
CENTRE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
CHAMPAGNE- ARDENNE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
HAUTS DE FRANCE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
ÎLE-DE-FRANCE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
LANGUEDOC- ROUSSILLON	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
LIMOUSIN	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
LORRAINE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
MIDI-PYRÉNÉES	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
NORMANDIE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
PAYS DE LA LOIRE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
POITOU- CHARENTES	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535
PROVENCE CÔTE-D'AZUR CORSE	Recomm*	01/10/2017	1 480,27	1 490	1 500	1 510	1 533	1 547	1 571	1 612	1 626	1 650	1 704	1 718	1 763	1 885	1 918	1 992	2 150	2 193	2 326	2 535

Recommandation\* à caractère obligatoire adoptée le 19/09/2017 par les instances de la FIB.

# ACCORD SALAIRES BRANCHE CHAUX OUVRIERS, ETDAM ET CADRES

DU 10 MARS 2017

## »»» ARTICLE 1 : SALAIRES

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 10 mars 2017 sera, pour les 3 catégories, OUVRIERS, ETDAM et CADRES de 0,8 % applicable à partir du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Elle s'accompagne des mesures suivantes :

- Si l'inflation moyenne entre le 1<sup>er</sup> Janvier et le 31 août 2017, mesurable sur les indicateurs Insee disponibles en septembre 2017, est supérieure à 0,8 %, un facteur de correction égal à la différence entre cette inflation moyenne et 0,8 % s'appliquera automatiquement sur les minima conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017.
- Si l'inflation moyenne est supérieure à 2 %, une nouvelle réunion sera organisée entre les partenaires sociaux.

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1<sup>er</sup> mars 2017.

## »»» ARTICLE 2 : PRIME DE VACANCES

La prime de vacances prévue par la Convention Collective Nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les 3 catégories de personnels OUVRIERS, ETDAM et CADRES est revalorisée de 20 € et se trouve ainsi portée à **2 040 €**.

Elle est attribuée au *prorata temporis* du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

## »»» ARTICLE 3 : DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du Travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du Travail.

## »»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les articles 1, 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Fait à Paris, le 10 mars 2017.

(Voir tableaux page suivante).

<b>OUVRIERS 2017</b> Salaires minima mensuels		
Coef.	Salaires au 01/01/2017	Salaires au 01/03/2017
130	1 650,31	1 663,51
145	1 680,76	1 694,20
155	1 701,08	1 714,69
160	1 711,22	1 724,91
170	1 731,53	1 745,38
185	1 804,64	1 819,07
205	1 989,19	2 005,10

<b>CADRES 2017</b> Rémunérations annuelles minima, y compris variable, hors gratifications et prime de vacances		
Coef.	Salaires au 01/01/2017	Salaires au 01/03/2017
260	31 256,97	31 507,03
270	32 458,95	32 718,62
280	33 660,92	33 930,21
300	36 065,99	36 354,52
305	36 666,98	36 960,32
325	39 070,94	39 383,51
400	48 087,97	48 472,68

<b>ETDAM 2017</b> Rémunérations annuelles minima y compris prime « Fixe » et « Additionnelle » y compris variable hors gratification et prime de vacances		
Coef.	Salaires au 01/01/2017	Salaires au 01/03/2017
150	18 851,62	19 002,44
155	19 023,25	19 175,44
160	19 219,40	19 373,16
165	19 440,09	19 595,61
170	19 684,97	19 842,45
175	19 954,82	20 114,46
180	20 248,91	20 410,90
185	20 567,66	20 732,20
190	20 911,08	21 078,37
195	21 279,02	21 449,25
200	21 671,33	21 844,70
205	22 087,85	22 264,55
210	22 529,19	22 709,42
215	22 995,06	23 179,02
220	23 477,42	23 665,23
225	23 992,46	24 184,40
230	24 532,04	24 728,30
235	25 095,84	25 296,60
240	25 683,84	25 889,31
250	26 320,28	26 530,84

# BRANCHE DE LA DISTRIBUTION DES PAPIERS CARTONS ET DE COMMERCE DE GROS

## UN ACCORD SALAIRES MINIMA DE BRANCHE 2017 (+ PRIME DE NUIT ET + PRIME ANCIENNETÉ) A ÉTÉ TROUVÉ

Après 2 réunions de négociation paritaire nationale de la NAO 2017 de Branche, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et l'organisation patronale de ce secteur, sont tombées d'accord sur une revalorisation des salaires minima mensuels conventionnels de Branche pour 2017.

L'accord prévoit en effet une revalorisation des salaires minima de Branche compris entre + 2,49 % et 1,43 % selon le coefficient de classification conventionnel, avec un coup de pouce pour les plus petits salaires.

L'accord (avenant n° 7 à l'accord du 19/11/2008 sur la grille de classification de la Branche) sur les salaires minima mensuels conventionnels de Branche a donc été signé le 12 juillet 2017 dernier, et il est donc applicable aux salariés de cette Branche.

Les 2 Fédérations suivantes : la CFE-CGC du Papier Carton (FIBOPA) et la CFTC du Papier Carton (Communication écrite, graphique et audiovisuelle) ne sont pas signataires de cet accord.

	Valeur depuis le 1 <sup>er</sup> février 2014	Proposition FO 2017	Proposition AFDPE 2017	Évolution en %
<b>Panier nuit valeur depuis 2014</b>	5,44 €	5,63 €	5,62 €	3,31
<b>Base de calcul ancienneté</b>	1 446 €	1 482 €	1 482 €	2,49

Salaires Minima Mensuels Conventionnels (SMMC) et Garantie Annuelle de Rémunération (GAR) ⇒ garantis aux commerciaux itinérants						
Positionnements	Garantie du SMMC depuis le 1 <sup>er</sup> février 2014*	GAR depuis le 1 <sup>er</sup> février 2014**	Proposition FO du SMMC 2017	Proposition FO de la GAR 2017	Nouvelle valeur 2017 négociée	Nouvelle valeur 2017
Niv. V – Éch. 1	1 663 €	30 223 €	1 703 €	30 954 €	1 687 €	30 655 €
Niv. V – Éch. 2		44 091 €		45 154 €		44 091 €
Niv. V – Éch. 3		52 152 €		54 756 €		53 462 €

\* 70 % du niv. V – éch. 1.

\*\* (SMMC x 12) + 6 %.

				Proposition FO pour la NAO de Branche 2017		Proposition patronale AFDPE réunion NAO 2017	
		SMMC Salaire Mensuel Minimum Conventionnel	Garantie Annuelle de rémunération depuis le 1 <sup>er</sup> /02/2014	Proposition FO au 1 <sup>er</sup> juillet 2017 pour le SMMC	Évolution en %	Proposition finale patronale du 1 <sup>er</sup> juillet 2017 pour le SMMC	Évolution en %
		Salaire en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> /02/14					
Niveau I	Échelon 1	1 446 €	18 104 €	1 481 €	2,42	1 482 €	2,49
	Échelon 3	1 452 €	18 166 €	1 487 €	2,42	1 488 €	2,48
Niveau II	Échelon 1	1 484 €	18 578 €	1 520 €	2,42	1 514 €	2,02
	Échelon 3	1 515 €	18 953 €	1 552 €	2,42	1 545 €	1,98
Niveau III	Échelon 1	1 558 €	19 478 €	1 596 €	2,42	1 586 €	1,80
	Échelon 2	1 620 €	20 152 €	1 659 €	2,42	1 649 €	1,79
	Échelon 3	1 662 €	20 777 €	1 702 €	2,42	1 692 €	1,81
Niveau IV	Échelon 1	1 715 €	21 307 €	1 757 €	2,42	1 741 €	1,52
	Échelon 2	1 799 €	22 369 €	1 843 €	2,42	1 825 €	1,45
	Échelon 3	1 872 €	23 269 €	1 917 €	2,42	1 898 €	1,39
Niveau V	Échelon 1	2 376 €	30 220 €	2 433 €	2,42	2 410 €	1,43
	Échelon 2	3 466 €	44 091 €	3 550 €	2,42	3 466 €	0,00
	Échelon 3	4 203 €	53 461 €	4 305 €	2,42	4 203 €	0,00

# PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

**PRO BTP**  
GROUPE



**SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE**  
**ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES**

## LE PÈRE NOËL EXISTE.. OU PAS !

Dernièrement nous avons eu une réunion de notre think tank dans les vestiaires de la grande Lulu, (quelques débutantes en justaucorps s'échauffaient en vue du prochain show) pour écouter une conférence du professeur Ette, où mettant à profit le fait que Noël tombe cette année un 25 décembre le père Noël lui a semblé un bon sujet.

Je lui ai demandé ses notes, pour vous en faire profiter et je vous les livre ci-dessous :

« Le père Noël existe-t-il et si oui, qui est-ce ? C'est le grand débat de toujours, qui retrouve toute son acuité en cette période que l'on nomme également, soit par hasard soit par occurrence soit à l'occasion de circonstances obscures, Noël.

Procédons par ordre : tout d'abord examinons le nom de Noël, la question se pose de savoir qui s'est appelé Noël en premier, est-ce le bonhomme qui a donné son nom à la période où le contraire ?

Et c'est là, où la distribution des cadeaux devient un marqueur déterminant : Il est bien sûr qu'une période ne peut pas distribuer de jouets. Par contre une personne qui s'appelle Noël ou Léon, peu importe, peut distribuer des cadeaux. Le fait que Noël soit son nom ou qu'il l'ait emprunté à une période de l'année ne change rien à l'affaire. Certes, me rétorquerez-vous à juste raison, mais c'est à l'occasion de la période de Noël qu'il offre et alors c'est elle qui est déterminante, sans elle le père Noël n'est plus qu'un vulgaire bonhomme distribuant au petit bonheur des choses peut-être volées. Cet argument, est frappé du coin du bon sens, et on est bien obligé de constater qu'il nous est difficile de déterminer lequel des deux s'est appelé Noël en premier et savoir à qui appartient le patronyme et par voie de conséquence qui est le spoliateur. Dans tous les cas s'il y a des cadeaux il y a quelqu'un qui les offre ou qui les distribue : ce faisceau d'indices tend à démontrer que le père Noël existe... ou pas, car, attention ! ce ne sont que des indices non corroborés par des preuves tangibles. Force nous est cependant de constater que des cadeaux sont distribués, je retiens l'objection selon laquelle ils ne le sont pas à tout le monde et je rectifie donc, en précisant que des cadeaux sont offerts à d'aucun et pas à d'autre.

Partons alors du postulat que le bonhomme Noël distribue des cadeaux. À ce point de mon exposé je voudrais préciser que ce (encore) supposé père Noël n'est pas à confondre avec les parents qui se déguisent pour déposer des jouets aux pieds des arbres familiaux. Mais je vois que madame Lulu arrive avec les verres et les glaçons, je vais vous la faire court : Notre père Noël, celui dont nous tentons de définir la personnalité, distribue aux grandes personnes, c'est du sérieux, il fait des cadeaux, des gros, ça aussi c'est concret. Mais ce n'est pas lui qui les fabrique, il n'y a pas d'usines au pôle nord. Il ne les achète pas non plus. Il les prendrait à certains pour les donner à d'autre ? Mais alors ce serait un coquin de malandrin ? Hélas ! Je suis en mesure de vous confirmer que le père Noël n'existe pas, c'est un imposteur, Il a bien une hotte qui s'appelle « budget » mais elle aspire l'argent des pauvres pour faire des cadeaux aux riches. Je sais même son nom, mais je ne vous le dirai pas, ça reste confidentiel, tout ce que je peux dire c'est qu'il commence par un M et fini par un N. Merci de m'avoir écouté ».

Quel dommage mes chers lecteurs qu'il ne nous ait pas donné le nom, nous resterons donc dans l'ignorance et c'est un peu dommage.

Votre toujours dévoué Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



## »»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

### Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2015	127,95
% sur 1 mois	0,20
% sur 1 an	0,20

### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Horaire (brut)	9,76 €
Mensuel brut (35 h)	1 480,27 €

### Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/17	3 269 €
-------------	---------

## BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :  
Frank SERRA

Conception, réalisation :  
Compédit Beauregard  
61600 La Ferté-Macé  
[www.compedit-beauregard.fr](http://www.compedit-beauregard.fr)



N° d'inscription commission paritaire  
des papiers de presse :  
0618 S 07925

Site Internet :  
[www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)