



**PREFET DE MAYOTTE**

*Direction des Entreprises, de la  
Concurrence, de la  
Consommation du Travail et de  
l'Emploi*

**ARRETE N° 2015 – n° 17282**

Portant extension à la convention collective DES EMPLOYES TECHNICIENS AGENTS DE  
MAITRISE du BATIMENT, des TRAVAUX PUBLICS et des ACTIVITES CONNEXES

**LE PREFET DE MAYOTTE  
CHEVALIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

- VU** l'ordonnance n° 91-246 du 25 février 1991, relative au code du travail applicable à Mayotte ;
- VU** la loi organique n° 2010 -1486 du 07 décembre 2010 relative au département de Mayotte ;
- VU** la loi 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au département de Mayotte ;
- VU** la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 modifiée relative à Mayotte ;
- VU** les dispositions des articles L.133-1 à L 133-10 du code du travail applicable à Mayotte relatifs à la procédure d'extension des conventions et accords collectifs de travail;
- VU** le décret du 31 juillet 2014 du Président de la République Française portant nomination de M. Seymour MORSY en qualité de Préfet de Mayotte ;
- VU** le décret du 16 mai 2014 portant nomination de M. Bruno ANDRE, Sous-préfet, en qualité de Secrétaire général de la préfecture de Mayotte ;
- VU** l'arrêté préfectoral n° 2014-10324 du 01 septembre 2014 portant délégation de signature à M Bruno ANDRE, Sous-préfet, Secrétaire Général de la Préfecture de Mayotte ;
- VU** l'avenant N°2 du 16/01/2015 à la convention collective du secteur BTP de Mayotte du 04/06/2014 relative à la grille de classification et des salaires des seuls ouvriers;
- VU** la consultation des membres de la commission consultative du travail du 15 décembre 2015 ;

Sur proposition du secrétaire général de la préfecture de Mayotte ;

## ARRETE

### **Article 1<sup>er</sup> :**

Les dispositions à la convention collective DES EMPLOYES TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE du BATIMENT, des TRAVAUX PUBLICS et des ACTIVITES CONNEXES sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### **Article 2 :**

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

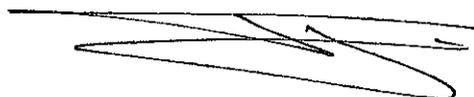
### **Article 3 :**

Le secrétaire général et la directrice de la DIECCTE sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de Mayotte.

Fait à Mamoudzou, le                    **1 5 DEC. 2015**

Pour le Préfet, et par délégation

Le sous-préfet, secrétaire général adjoint de la  
préfecture de Mayotte



Guy FITZER

Copies :

Recueil des actes administratifs

DEPARTEMENT DE MAYOTTE

**CONVENTION COLLECTIVE**  
des EMPLOYES TECHNICIENS AGENTS  
DE MAITRISE du BATIMENT,  
des TRAVAUX PUBLICS  
et des ACTIVITES CONNEXES

MS  
NDU  
1  
B



# SOMMAIRE

## PREAMBULE

Champ d'application

## PREMIERE PARTIE – CONDITIONS D'ENGAGEMENT

- Article 1: Contrat de travail
- Article 2: Embauche –lieu d'embauche et port du badge BTP
- Article 3: Période d'essai
- Article 4: Changement d'affectation
- Article 5: Ancienneté
- Article 6: Situation de handicap
- Article 7: Lutte contre le harcèlement

## DEUXIEME PARTIE – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 8: Dénonciation du contrat de travail
- Article 9: Préavis
- Article 10: Indemnité de licenciement
- Article 11: Absences pour recherche d'emploi
- Article 12: Conditions de départ en retraite et de mise à la retraite

## TROISIEME PARTIE – LES CONGES

- Article 13: Congés
- Article 14: Jours fériés
- Article 15: Autorisations d'absences

## QUATRIEME PARTIE – ORGANISATION DU TRAVAIL ET REMUNERATION

- Article 16: Travail en continu et par roulement
- Article 17: Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés
- Article 18: Santé et Sécurité au travail
- Article 19: Intempéries
- Article 20: Maladie
- Article 21: Travail illégal
- Article 22: Déplacements
- Article 23: Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres

## CINQUIEME PARTIE – DROIT SYNDICAL

- Article 24: Droit syndical et liberté d'opinion

B  
2  
MS  
M



SIXIEME PARTIE – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Article 25: Délégué du personnel  
Article 26: Comité d'entreprise  
Article 27: Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

SEPTIEME PARTIE –FORMATION

- Article 28: Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences  
Article 29: Apprentissage

HUITIEME PARTIE – APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Article 30: Commission départementale d'interprétation de la Convention Collective  
Article 31: Date d'application, durée, dénonciation, révision  
Article 32: Adhésion

**ANNEXES**

Annexe 1 – Eléments de classification

B

3

M

113  
MM



### **Préambule - Champ d'application**

Afin de faciliter la lecture et l'application de la présente convention, les parties signataires ont souhaité rappeler la définition de la catégorie socioprofessionnelle que sont les ETAM. L'acronyme ETAM regroupe ainsi les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Ces derniers se différencient des Ouvriers du BTP par le fait qu'ils ont, en plus des fonctions administratives, des fonctions nécessitant une grande technicité et des fonctions d'encadrement du personnel.

Cette définition doit être mise en perspective avec l'annexe 1 de la présente convention qui expose de façon détaillée les critères de classification de la catégorie ETAM.

La présente Convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble du Département de Mayotte, les relations de travail entre les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans les listes (A et B) ci-dessous et les employés techniciens agents de maîtrise du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes. Celle-ci est susceptible d'évoluer en fonction des négociations et des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

Elle engage toutes les entreprises et les salariés qui travaillent dans le secteur du Bâtiment, des travaux Publics et des Industries connexes sur le Département de Mayotte.

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 signataires de la présente convention s'engagent en priorité à poursuivre le dialogue social, notamment via des négociations de branche qui auront pour objectif l'élaboration d'une grille de classement des emplois assortie des rémunérations minimales applicables dans la branche.

#### **A. Entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics**

- Entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé, entreprises de terrassement et de démolition et toutes activités de fabrication, de préfabrication ou de mise en œuvre se rattachant aux spécialisations ci-dessus, y compris la fabrication de ciments, la production de matériaux de construction tels que les pierres artificielles ou les agrégats, les céramiques, et les composants du BTP.
- Entreprises de pose de carrelages, revêtements de sol et parquets.
- Entreprises de pierres de taille, ravalement, enduits.
- Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose des éléments et ossatures
- Entreprises de montage de maisons en bois (préfabriquées) ; fabrication, pose de menuiseries (parquets, clôtures, volets, etc...).
- Menuiserie aluminium, menuiserie PVC : fabrication, pose.
- Couverture-Plomberie, installations sanitaires.
- Etanchéité.
- Serrurerie du bâtiment, petite charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôtures métalliques (pose).
- Fumisterie du bâtiment, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude.
- Isolation thermique, phonique.
- Génie climatique.
- Peinture de bâtiment et décoration, application d'enduits, ignifugation.
- Ravalement de peinture industrielle ou non.
- Collage de papiers peints et tentures.
- Décorations (lettres, dorures, revêtements, etc...).



- Miroiterie, pose de vitres, glaces et vitrines.
  - Aménagements de locaux divers, travaux pour expositions, pose d'enseignes ou de stores.
  - Agencement et installation de cuisines.
  - Constructions métalliques pour le BTP et le Génie Civil.
- 
- Charpentes métalliques (fabrication et pose).
  - Maisons métalliques (fabrication et pose).
  - Installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels ou non.
  - Pose d'enseignes lumineuses.
  - Travaux d'installation électrique associés ou non à la maintenance (courant fort et courant faible, haute et basse tension).
  - Installation et maintenance de systèmes de surveillance des immeubles (gestion technique centralisée, gestion technique de bâtiments,...)

#### **B. Entreprises de Travaux publics et de Génie Civil**

- Travaux d'infrastructure générale.
- Entreprises de béton et béton armé.
- Voirie et Réseaux divers.
- Travaux sur cordes, de grande hauteur et spéciaux.
- Terrassements, travaux ruraux et souterrains, chaussées,
- Remise en état du sol (curage de fossés, puits, drainages, Purges, etc...),
- Entreprises de sondages, forages, fondations spéciales,
- Travaux maritimes et fluviaux,
- Travaux de routes et d'aérodromes,
- Réhabilitation réseau des eaux usées – potables et pluviales
- Travaux urbains et d'hygiène publique,
- Construction d'ouvrages pour le captage, l'adduction et la distribution d'eau,
- Construction d'égoûts,
- Epuration des eaux potables et usées,
- Installations des réseaux et de centrales électriques,
- Installations thermiques et frigorifiques, industrielles ou non,
- Installation de réseaux téléphoniques aériens ou souterrains.

#### **C. Salaires, Classification, Egalité professionnelle**

Les salaires sont fixés à l'échelon Départemental. Leur fixation et le tableau des classifications professionnelles sont déterminés conformément aux dispositions de l'Annexe I.

Les questions relatives aux salaires sont traitées dans le cadre de négociations annuelles paritaires de branche. Ces négociations veilleront au respect du principe «à travail égal, salaire égal», à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux conditions particulières de travail des femmes «enceintes ou allaitant». Ces négociations annuelles paritaires de branche se dérouleront au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année.

La rémunération des travailleurs à temps partiel sera au minimum égale au prorata temporis de la rémunération conventionnelle d'un emploi à temps plein au coefficient correspondant.

Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, obéissent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.



**D. Mise en place du 13<sup>ème</sup> mois**

Une prime de 13<sup>ème</sup> mois sera payée aux collaborateurs de l'entreprise selon les modalités suivantes :

- Pour bénéficier du 13<sup>ème</sup> mois, le collaborateur devra justifier d'une présence effective dans l'entreprise de 6 mois
- Le montant du 13<sup>ème</sup> mois sera calculé au prorata du temps de présence effectif dans l'entreprise pour les collaborateurs arrivés en cours d'année
- Le versement interviendra une fois par an le 31 décembre
- Une personne ayant travaillé plus de 6 mois dans l'entreprise et qui quitte l'entreprise avant le 31 décembre se verra payée sa quote-part d'ancienneté dans son solde de tout compte.

Pour les entreprises de 40 salariés et plus, la prime de 13<sup>ème</sup> mois est applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Pour les entreprises de moins de 40 salariés, la prime de 13<sup>ème</sup> mois est applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et sera mise en place sur les 7 ans, avec 15% la première année.

**E. Mise en place du ticket restaurant ou prime de panier**

Un titre restauration devra être mis en place au premier jour du mois de signature de la présente convention.

D'une valeur de 8 euros, le titre restauration sera pris en charge à 60% par l'employeur (soit une part employeur à 4,80€ brut) et à 40% par le salarié (soit à 3,20€ à la charge du salarié).

Le titre restauration sera dû lorsque le salarié aura travaillé a minima 6 heures dans la journée.

Le titre restauration sera remis aux salariés en début du mois suivant.

115  
6 MM

B D



**PREMIERE PARTIE – CONDITION D'ENGAGEMENT**

**Article 1: Contrat de travail**

Il sera remis à tout nouveau collaborateur au moment de son engagement un contrat de travail écrit avec notamment les dispositions suivantes:

- Nom de l'entreprise,
- Code NAF ou numéro SIRET de l'entreprise,
- Adresse de l'entreprise,
- Durée du contrat,
- Date d'entrée,
- Nom du salarié,
- Adresse du salarié,
- Fonction occupée dans l'entreprise,
- Qualification et coefficient de l'employé technicien agent de maîtrise,
- Lieu d'embauche,
- Période d'essai,
- Salaire,
- Horaire de travail hebdomadaire de référence,
- Convention collective du travail applicable,
- Autres éléments éventuels de rémunération,
- Congés payés,
- Visite médicale,
- Les références de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de la sécurité sociale.

**Article 2: Lieu d'embauche et port du badge BTP**

**A. Lieu d'embauche**

Pour tout type de contrat de travail sauf contrat à durée de chantier, le lieu d'embauche, par défaut, sera le siège de l'entreprise.

Pour le contrat à durée indéterminée de chantier, le lieu d'embauche sera le chantier pour lequel le salarié a été embauché. La mention de la durée de chantier dans la spécialité doit figurer sur le contrat de travail.

**B. Port du badge BTP « Accès chantier-Sécurité »**

Quelle que soit la forme de l'embauche, l'employeur devra effectuer les formalités nécessaires dans un délai raisonnable pour l'obtention du badge BTP « Accès chantier-Sécurité ».

Le port du badge sera obligatoire sur les chantiers afin de lutter contre le travail illégal.

**Article 3: Période d'essai**

Conformément à la législation en vigueur, pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail.

Lorsqu'une période d'essai est prévue, l'embauche d'un salarié ne sera confirmée qu'à l'expiration de cette dernière fixée comme suit:

175  
7  
NM  
B



- Pour un CDI, la période d'essai est fixée à une période de 2 mois. Elle pourra être renouvelée une fois. Le décompte de la période d'essai se fera de manière calendaire.
- Pour un CDD, la période d'essai est fixée comme suit:
  - Contrat inférieur à 6 mois, 1 jour ouvré de période d'essai par semaine dans la limite de 2 semaines
  - Un mois dans les autres cas

**Article 4: Changement d'affectation**

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (hors contrat à durée de chantier) ou en contrat à durée déterminée affecté sur un chantier pourra être affecté sur un autre chantier sur simple information orale de son employeur.

**Article 5: Ancienneté**

La prime d'ancienneté sera considérée comme un droit acquis aux salariés l'ayant acquise à la date de signature de cette convention. Le montant acquis à cette date est gelé sur la base du taux d'ancienneté par le salaire brut de base. Il figure sur une ligne distincte, appelé prime d'ancienneté, sur le bulletin de salaire. Elle ne sera plus applicable aux nouveaux salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention Collective.

L'ancienneté sera désormais récompensée, pour l'ensemble des salariés, par l'octroi de jours de congés supplémentaires dits « jours d'ancienneté » selon les modalités suivantes :

4 ans de présence dans l'entreprise ou 10 ans continus dans la profession : 1 jour par an  
7 ans de présence dans l'entreprise ou 15 ans continus dans la profession : 2 jours par an  
15 ans de présence dans l'entreprise ou 20 ans continus dans la profession : 3 jours par an

Ces jours pourront faire ou pas l'objet d'un compteur spécifique sur le bulletin de salaire.

Un délai de carence de 6 mois, calculé sur l'année civile, est établi pour apprécier le caractère continu de la présence dans la profession et pour tenir compte des périodes intermédiaires entre deux emplois.

**Article 6: Situation de handicap**

L'emploi effectif des travailleurs en situation de handicap, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail, devra être favorisé dans les entreprises, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les négociations paritaires veilleront à l'amélioration des conditions d'emploi et d'insertion des travailleurs en situation de handicap.

**Article 7: Lutte contre le harcèlement**

L'ensemble des entreprises et les salariés qui travaillent dans le secteur du Bâtiment, des travaux Publics et des Industries connexes sur le département de Mayotte luttent contre tous les types de harcèlement.

- **Lutte contre le harcèlement moral** : les entreprises et les salariés s'engagent à respecter et à faire respecter les principes suivants à savoir:

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour

175  
Mh  
B M



effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peuvent être sanctionnés, licenciés 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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.»

• **Lutte contre le harcèlement sexuel** : les entreprises et les salariés s'engagent à respecter et à faire respecter les principes suivants à savoir:

« Aucun salarié ne doit subir des faits:

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétés, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 des agissements répétés de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 053-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraires sont nuls.»



**DEUXIEME PARTIE—RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 8: Dénonciation du contrat de travail**

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf en cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la taille de l'entreprise et le motif de licenciement sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable (sauf en cas de licenciement économique de plus de 10 salariés qui serait effectué sur une période de 30 jours).

**Article 9: Préavis**

Pendant toute la durée de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis à observer.

En cas de licenciement, autre que le licenciement économique, la durée du préavis est fixée comme suit:

- un jour par mois entier de présence continue, jusqu'à 6 mois;
- un mois pour l'employé le technicien l'agent de maîtrise ayant une ancienneté de service continu dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans;
- 2 mois pour l'employé le technicien l'agent de maîtrise justifiant au moins de 2 ans d'ancienneté de service continu dans l'entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, hors période d'essai, la durée du préavis est fixée à un mois.

En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis bénéficiera d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Celle-ci n'est due que si la dite partie saisit le tribunal pour faire valoir ses droits.

En cas de faute grave ou de faute lourde, le licenciement du salarié peut être effectué, après entretien préalable, sans que les dispositions ci-dessus soient respectées.

**Article 10: Indemnité de licenciement**

La présente Convention Collective reprend les dispositions du Code du Travail de Mayotte relative au calcul des indemnités.

L'indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave ou lourde.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.



**Article 11: Absence pour recherche d'emploi**

En dehors de la période d'essai, pendant la durée de préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 2 jours ouvrés par mois. Les heures d'absences seront fixées conjointement entre l'employeur et le salarié.

Pendant ces absences, la rémunération est maintenue et aucune indemnité ne sera due si ces journées d'absences ne sont pas utilisées.

**Article 12: Conditions de départ en retraite et de mise à la retraite**

**A. Mise à la retraite**

En cas de mise à la retraite sur décision de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. L'employeur qui déciderait de mettre en retraite un salarié devra lui notifier son intention par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis d'un mois. La date de première présentation fixe le point de départ du délai du préavis.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

**B. Départ volontaire**

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite. Il doit alors respecter un préavis d'un mois.

Le salarié a droit, en cas de départ volontaire à la retraite, au versement d'une indemnité négociée entre lui et l'employeur.



**TROISIEME PARTIE – LES CONGES**

**Article 13 : Congés**

**A. Congés payés**

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé par son employeur comme suit:

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois chez le même employeur (décompte au 30<sup>ème</sup>). Les jours sont décomptés du lundi au samedi. En cas d'arrivée en cours de mois, l'acquisition se fera au prorata du temps de présence.
- Il est également accepté de suivre les jours de congé sur une base dite du 25<sup>ème</sup>. Dans ce cas, les jours sont décomptés du lundi au vendredi.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, les dates de congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités de service.

Il est rappelé l'interdiction faite à l'employé, le technicien, l'agent de maîtrise de travailler pour son employeur pendant ses congés payés.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congés fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du congé.

**B. Congés 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 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.

**Article 14. Jours fériés**

Le Code du Travail de Mayotte fixe les jours fériés chômés et payés suivants:

- 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de Pâques
- Fête du travail
- Ide El Kébir

En cas de nécessité urgente liée au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut avec l'accord de ses salariés, les employer à un travail effectif. En contrepartie, une indemnisation égale à 100% de la journée travaillée est accordée au salarié.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

107  
115  
NM4  
B



**Article 15. Autorisations d'absences**

Des autorisations d'absences exceptionnelles seront accordées aux employés techniciens agents de maitrise du bâtiment, des travaux publics et des industries et activité connexes sans réduction de rémunération:

- 4 jours ouvrés pour le mariage du salarié
- 3 jours pour toute naissance ou adoption
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère

Ces jours d'absences ne peuvent venir en déduction des congés payés annuels et n'entraînent pas de réduction de la rémunération.



**QUATRIEME PARTIE – ORGANISATION DU TRAVAIL ET REMUNERATION**

**Article 16: Travail en continu et par roulement**

Il sera possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation du travail, du travail en continu ou par roulement. Les instances représentatives du personnel devront être consultées sur ces différents modes d'organisation du travail.

**Article 17 : Heures supplémentaires, travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés**

**A. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées par le salarié à la demande de l'employeur et au-delà de la durée légale du travail.

Ainsi, en cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives ou pour des raisons climatiques ou encore en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les entreprises du bâtiment et des travaux publics peuvent avoir recours à des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L212.1 du code du travail de Mayotte ou à la durée considérée comme équivalente. Elles donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit:

- 25% pour les huit premières heures
- 50% pour les heures suivantes

Sauf dérogation éventuelle accordée par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne peuvent pas être dépassés:

- La durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures.
- La durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 44 heures, sauf accord de l'inspection du travail.
- La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 44 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

**B. Travail de nuit**

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ou encore répondre aux contraintes spécifiques des chantiers et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Est considéré comme étant du travail de nuit, tout travail effectué entre 20 heures et 5 heures.

Handwritten notes and signatures: "MS", "ML", "175", and a signature.



La rémunération des salariés travaillant de nuit doit être majorée de 50%.

Le travail de nuit est subordonné à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit comporter les justifications du recours au travail de nuit.

### **C. Travail du dimanche et des jours fériés**

- **Pour les jours fériés obligatoirement chômés et payés:** Voir l'article 14.
- **Pour les autres jours fériés non obligatoirement payés:**  
Les autres jours fériés, qui ne coïncident pas avec un jour de repos habituel du salarié, sont payés si travaillés. Le salarié désirant bénéficier d'un de ces jours fériés (et donc ne pas travailler) devra prendre un jour de congé payé.  
S'ils sont travaillés, ils ne donnent pas droit à une majoration de salaire. Ainsi, ils sont payés normalement.
- **Pour le travail exceptionnel du dimanche:**  
Il faut se référer au code du travail en vigueur à Mayotte.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

### **Article 18: Santé et Sécurité**

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

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

Aussi, les chefs d'entreprises et d'établissements, du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs employés techniciens agents de maitrise aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs employés techniciens agents de maitrise et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur.

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

Conformément aux dispositions du code du travail, il est alloué aux salariés des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes, des vêtements de protection

MS  
NS  
NB  
NM



individuelle comportant pantalon, t-shirt, chaussures, bottes et casque. Leur nombre doit permettre au salarié de travailler dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Les employés techniciens agents de maîtrise nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

Dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et activités connexes dépourvues d'institutions représentatives du personnel, un salarié sera désigné d'un commun accord entre l'employeur et les employés techniciens agents de maîtrise comme représentant sécurité.

Il suivra toutes les formations nécessaires à l'exercice de missions en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Sa désignation et ses missions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise. Il bénéficiera de la protection dont jouissent les délégués du personnel.

#### **Article 19 : Intempéries**

L'employé, technicien agent de maîtrise étant mensualisé, cet article est sans objet.

#### **Article 20 : Maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical, et notifiées selon les règles en vigueur, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le salarié doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son absence.

Cet avis devra être confirmé dans le délai maximal de 48 heures au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin.

#### **Article 21 : Travail illégal**

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes s'engagent à lutter contre le travail illégal. A savoir:

- Le travail dissimulé
- Le marchandage
- Le prêt de main d'œuvre illicite
- L'emploi d'étrangers sans titre
- Le cumul irrégulier d'emploi

La mise en place du badge BTP est une des réponses apportées menant à lutter contre le travail illégal.



**Article 22: Déplacements**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

En revanche, le temps de trajet entre deux lieux de travail (entre le siège et un chantier, entre deux chantiers, entre la base vie et le chantier...) constitue, à l'aller comme au retour, du temps de travail effectif.

De même, un employé technicien agent de maitrise en astreinte est en temps de travail effectif dès le début d'une intervention.

**A. Petits déplacements**

Le petit déplacement est défini comme la conséquence de la mobilité des lieux de travail des employés techniciens agents de maitrise du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, qui les amène à se rendre quotidiennement sur les chantiers avant le début de la journée de travail, et à en revenir à la fin de la journée de travail.

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les employés techniciens agents de maitrise des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence de ces petits déplacements.

Cette indemnisation prend la forme de l'indemnité de trajet qui indemnise, forfaitairement, la sujétion et les frais de transport que représente pour l'employé le technicien l'agent de maitrise la nécessité de se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'employé le technicien l'agent de maitrise est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue. Leur montant est fixé périodiquement à l'échelon de Mayotte par la commission paritaire départementale mixte de branche.

Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements les employés techniciens agents de maitrise non sédentaires, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur les chantiers.

Sont considérés comme employés techniciens agents de maitrise non sédentaires ceux qui sont occupés sur les chantiers, et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

Les indemnités de petits déplacements tels que définis ci-dessus ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements. L'employé technicien agent de maitrise occupé dans les conditions de grands déplacements bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Point de départ des petits déplacements :

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à son siège social, ou à

Handwritten marks: a checkmark, the number 175, and the letter B.



l'agence départementale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

## **B. Grands déplacements**

Sont considérés comme grands déplacements, les déplacements effectués hors département de Mayotte. Ne sont pas visés par le présent chapitre les employés techniciens agents de maîtrise déplacés avec leur famille par l'employeur et aux frais de ce dernier.

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

Le montant de ces dépenses journalières, basées sur l'occupation d'une chambre individuelle avec confort, dans la mesure où les conditions locales d'hébergement le permettent, comprend:

- Le coût d'un second logement pour l'intéressé.
- Les dépenses supplémentaires de nourriture.

Le remboursement des dépenses définies ci-dessus est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'employé technicien agent de maîtrise reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

L'indemnisation des frais et temps de voyage de l'employé technicien agent de maîtrise envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise est, indépendamment de ses frais de transport:

- Pour les heures de trajet comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
- Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50% de son salaire, sans majoration ni prime, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'employeur.

Les salaires, les conditions de travail ainsi que la protection sociale des salariés en grand déplacement obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, aux accords bilatéraux lorsqu'ils existent, et feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans le cas où l'employé technicien agent de maîtrise serait malade et/ou hospitalisé lors de ce grand déplacement, l'employeur doit donner, à la demande d'un représentant de la famille, toute information sur l'état de santé du salarié.

En cas de décès de l'employé technicien agent de maîtrise lors d'un grand déplacement, l'employeur aura en charge le rapatriement du corps jusqu'au lieu d'embauche.

### **Article 23 : Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres**

Un groupe de travail devra se réunir afin d'étudier les travaux pénibles, dangereux, insalubres ainsi que les majorations associées.



## CINQUIEME PARTIE – DROIT SYNDICAL

### **Article 24: Droit syndical et liberté d'opinion**

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales.
- A se montrer impartiaux vis-à-vis de leurs salariés.

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

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

- les opinions des travailleurs,
- leur adhésion à tel ou tel syndicat,
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

### **Article 25: Délégué du personnel**

La représentation des employés techniciens agents de maîtrise du bâtiment, des travaux publics et des industries et des activités connexes au sein des différentes institutions représentatives du personnel est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 26 : Comité d'entreprise**

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.

### **Article 27 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail(CHSCT)**

Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.



Conformément aux dispositions du code du travail, le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Les missions et les moyens dont dispose le CHSCT sont définis par les articles du code du travail applicable à Mayotte.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.



**SEPTIEME PARTIE –FORMATION**

Les articles 711 et suivants du Code du Travail de Mayotte définissent la formation professionnelle. Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes sont tenues de les respecter.

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes s'engagent à établir chaque année un plan de formation qui sera transmis au comité d'entreprise, ou à défaut aux représentants du personnel, pour consultation.

Elles s'engagent à réaliser le plan de formation présenté ou à expliquer les modifications qui y ont été apportées lors de sa réalisation.

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes s'engagent, conformément à l'article 711-1 du Code du Travail de Mayotte, à participer au financement de la formation professionnelle continue en versant à un OPCA une contribution égale à 1% sur la base d'un plafond fixé par arrêté préfectoral.

Un bilan annuel de formation sera présenté au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

**Article 28 : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

Il appartient à chaque employeur, en vue d'anticiper des effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques de mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Un bilan annuel sera présenté au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

**Article 29 : Apprentissage**

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu avec l'employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre un et trois ans, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la législation en vigueur, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée



en centre de formation d'apprentis en entreprise.

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage.

Les centres de formations d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il n'a fait l'objet d'un agrément. Cet agrément est accordé ou refusé au vue notamment des garanties présentées par l'employeur dans les domaines de l'équipement de l'entreprise, des techniques utilisées, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'entreprise, des conditions de moralité de l'employeur ou de la personne responsable de sa formation, ainsi que de la qualité de la formation professionnelle prévue pour l'apprenti.

Handwritten marks: a circled '10', 'NB', 'MM', and '175'.



**HUITIEME PARTIE – APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Article 30: Commission Départementale d'Interprétation de la Convention Collective**

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par l'organisation contractante la plus diligente à une commission paritaire de conciliation et d'interprétation qui sera ainsi valablement saisie.

La commission paritaire comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Chaque membre de cette commission sera désigné par son organisation pour chaque affaire. Elle est présidée par l'inspecteur du travail qui en assure également le secrétariat.

La partie la plus diligente adresse au Président de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation une requête rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

La commission départementale d'interprétation de la convention collective est présidée en priorité par le responsable de l'unité de contrôle de l'inspection du travail de la DIECCTE de Mayotte, s'il accepte cette désignation, ou tout autre représentant de l'Etat, en capacité de remplir des fonctions de président de commission paritaire mixte.

La Commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 1 mois à partir de la date de réception de la requête. La Commission entend contradictoirement ou séparément les parties.

Si le conflit porte sur l'interprétation de la convention collective, elle doit se prononcer dans un délai qui ne peut excéder 1 mois à partir de la date de la première réunion pour examiner l'affaire.

Lors d'un conflit d'application et lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties en cause.

Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé par les membres de la commission présents ainsi que des parties en cause. Les procès-verbaux seront notifiés aux parties dans les 48 heures.

La non-comparution de la partie qui introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

La commission se réunit obligatoirement 1 fois par an à la date d'anniversaire de la signature de la présente convention collective. A titre d'exception, elle peut se réunir à la demande des deux tiers des membres.



**Article 31: Date d'application, durée, dénonciation, révision**

La présente Convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la signature de cette dernière.

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 DIECCTE de Mayotte.

En cas de dénonciation par l'une des organisations signataires, la convention restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute révision ou adaptation, même partielle, des dispositions de la présente Convention Collective départementale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du Bâtiment et des Travaux Publics représentatives au niveau du Département de Mayotte. Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation; elles seront accompagnées d'un projet concernant les points sur lesquels la révision est demandée. La convention évoluera en fonction des textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables à Mayotte.

**Article 32: Adhésion**

La présente Convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du département de Mayotte, les rapports entre les employeurs et les employés techniciens agents de maîtrise du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes.



**Annexe 1 : Grille des classifications et des salaires**

Fait à Mamoudzou, le 28 Octobre 2015

Les signataires

Le président du MEDEF

Le président de la CGPME



Le président de la CAPEB

Le président de la FMBTP



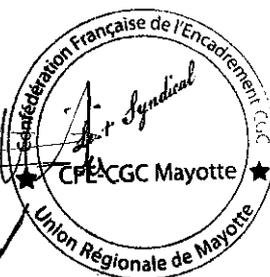
Le secrétaire général de la CGT-MA

Le président de la CFE-CGC



Le secrétaire général de la CSM-MA-CFDT

47-



Le secrétaire général de UD-FO



Les quatre critères sont cumulatifs

**EMPLOYE**

Niveau	Coef	Responsabilité dans l'organisation de son travail	Autonomie et initiative	Technicité	Formation et expérience
1	100	Exécution de tâches simples ne nécessitant ni spécialité ni adaptation	Très restreinte, contrôle très fréquent	Sans mise en œuvre de connaissances particulières	Aptitude physique obligatoire
	110	Exécute les travaux simples nécessitant ce pendant un spécialisation dans l'emploi	Très limitée, très répétée	Quelques connaissances sommaires	Niveau de formation professionnelle ou expérience acquise
	120	Exécution des travaux courants selon les instructions reçues	Autonomie limitée sur travaux simples de sa spécialité, contrôle régulier	Connaissance plus approfondie qu'à l'échelon précédent	Expérience professionnelle améliorée / diplôme prof.
2	130	Exécution de travaux nécessitant une spécialisation plus large	Autonomie limitée sur travaux de sa spécialité, prise d'initiatives simples	Niveau de connaissance équivalent à l'échelon précédent mais technicité confirmée	Diplôme professionnel reconnu (BEP) ou expérience acquise à l'échelon précédent confirmé
	140	Exécution selon des directives nécessitant une spécialisation	Autonomie relative sur les travaux courant de sa spécialité, prise d'initiatives simples	Nécessite des connaissances spéciales, la technicité s'affirme de mieux en mieux	Formation professionnelle ou expérience acquise dans son emploi
3	150	Exécution selon des directives de travaux nécessitant des directives courantes	Autonomie dans la réalisation de son travail, et responsable de sa bonne conduite	Niveau de connaissance que équivalent à l'échelon précédent et affirmé dans son travail	Formation professionnelle ou expérience acquise dans son emploi
	160	Exécution des instructions reçues avec toutes les initiatives nécessaires pour effectuer tous les travaux de sa spécialité / peut conduire une équipe	Autonomie sur les tâches de sa spécialité et l'organisation de son travail	Le champ de connaissances requises est élargi, technicité supérieure	Formation professionnelle ou expérience acquise dans son emploi / Bac Pro

**TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE**

Niveau	Coef	Responsabilité dans l'organisation de son travail	Autonomie et initiative	Technicité	Formation et expérience
1	200	Prise d'initiatives nécessaires pour tous les travaux de sa spécialité au sein de son équipe.	Autonomie sur des tâches de sa spécialité et l'organisation de son travail.	Le champ des connaissances requises est élargi, technicité supérieure	Niveau IV de l'Education Nationale ou expérience acquise dans son emploi.
	210	Organise les travaux de sa spécialité.	Prend des initiatives se rapportant à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.	Nécessite un ensemble de connaissance théoriques plus une technicité professionnelle	Niveau IV de l'Education Nationale ou expérience acquise dans son emploi.
2	220	Organise les travaux sous sa responsabilité. Peut commander.	Prend des initiatives se rapportant aux travaux qui lui sont confiés.	Maîtrise un ensemble de connaissance théoriques et techniques.	Niveau IV de l'Education Nationale ou expérience acquise dans son emploi.
	230	Gère un ensemble de travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle, de vérification ou d'encadrement.	Prend des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.	Maîtrise des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leur application.	Niveau IV à III de l'Education Nationale ou expérience acquise dans son emploi.
3	240	Gère un ensemble de travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle, de vérification ou d'encadrement ainsi que l'élaboration de document d'étude d'ouvrage plus conséquent.	Prend des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations. L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.	Maîtrise des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leur application.	Niveau III de l'Education Nationale ou expérience acquise dans son emploi.
	250	Effectue, organise ou dirige un ensemble de travaux. Peut assumer un encadrement plus large. Peut participer à des projets ou à des études d'ensemble.	Agir à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires. L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.	Maîtrise des connaissances approfondies des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leur application. Peut suppléer son supérieur.	Niveau III de l'Education Nationale ou expérience acquise dans son emploi.

