

Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) du 8 octobre 1990. Etendue par arrêté du 8 février 1991 JORF 12 février 1991. IDCC 1597

TITRE XII

CLASSIFICATION DES OUVRIERS

Article 12-1

Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du bâtiment pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession, se dégageant, en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus, compte tenu notamment de l'environnement économique et social européen.

Le présent titre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;
- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen des possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des E.T.A.M., ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement (1) offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique, ;
- tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

Article 12-2

Définitions générales des critères et des niveaux

La grille de classification des ouvriers du bâtiment comporte quatre niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation, adaptation et expérience,

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

1. NIVEAU I

Ouvriers d'exécution

Position 1 :

Les ouvriers de niveau I/1 effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau I/2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent. Dans cette limite, ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés à prendre certaines initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

2. NIVEAU II

Ouvriers professionnels

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité, à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en oeuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

3. NIVEAU III

Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers de niveau III/1 exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;
- être amenés ponctuellement, sur instructions de l'encadrement, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau III/2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

4. NIVEAU IV

Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité ;
- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1 :

Les ouvriers de niveau IV/1, à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

(1) : Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux, et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV/2 :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de leur hiérarchie et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1).

(1) : Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

TABLEAU DES CRITERES CLASSANTS

NIVEAUX ET POSITIONS	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
Niveau I: position 1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises	Contrôle constant	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières	Simple adaptation aux conditions générales de travail
position 2	Travaux simples, sans difficultés particulières	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de leur bonne exécution	Première spécialisation dans l'emploi	Initiation professionnelle
Niveau II	Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'Education nationale) ou expérience équivalente
Niveau III: position 1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre	Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. Sur instructions de l'encadrement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien	Bonnes connaissances professionnelles	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Education nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience
position 2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales	Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés	Très bonnes connaissances professionnelles	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Education nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés

<p>Niveau IV: <i>position 1</i></p>	<p>A partir de directives d'organisation générale: travaux complexes de son métier ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite</p>	<p>Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. Missions de représentation correspondantes</p>	<p>Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes</p>	<p>Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Education nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés</p>
<p><i>position 2</i></p>	<p>Travaux les plus délicats de son métier ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux</p>	<p>Large autonomie dans son métier. Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers</p>	<p>Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes. lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci</p>	<p>Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Education nationale) et/ou très solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés</p>

Article 12-3

Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

1. Niveau I :

Position 1 : 150

Position 2 : 170

2. Niveau II : 185

3. Niveau III :

Position 1 : 210

Position 2 : 230

4. Niveau IV :

Position 1 : 250

Position 2 : 270

Article 12-4

Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

12.41. Les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'A.F.P.A. ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés en niveau II, coefficient 185.

A l'issue d'une période maximale de neuf mois après leur classement, les intéressés seront reconnus dans leur position ou classés à un niveau supérieur en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles. Ce délai est réduit à six mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise, acquise notamment par l'apprentissage ou par la formation en alternance.

12.42. Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés en niveau III, position 1, coefficient 210.

A l'issue d'une période maximale de dix-huit mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la période probatoire sera réduite de moitié.

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

12.43. Les ouvriers qui, après avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme professionnel bâtiment de niveau V de l'éducation nationale et s'être présentés à l'examen, ne l'ont pas obtenu sont au moins classés en niveau I, position 2, coefficient 170.

12.44. Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature de la présente classification : elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences :

- les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale ;
 - les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique ;
 - les formations à certains métiers, n'aboutissant pas à des diplômes ou titres,
- seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Article 12-5

Polyvalence

Pour développer la formation initiale et continue, reconnaître et favoriser l'acquisition de compétences élargies, les ouvriers de niveaux III et IV :

- titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 12.4 (alinéa 44) ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale, ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;
- mettant en oeuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises,

bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 p. 100 du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Article 12-6

Evolution de carrière

12.61. Les définitions des niveaux et positions données à l'article 12.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

12.62. Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

A cette occasion, l'employeur examinera les possibilités d'accès en cours de carrière des salariés de niveau IV à un poste relevant de la classification des E.T.A.M. du bâtiment.

Cet examen tiendra notamment compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernés de la classification des E.T.A.M.

12.63. Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieurs, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

Article 12-7

Suivi de l'application dans l'entreprise

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

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

De même, en concertation avec les représentants du personnel, notamment les C.H.S.C.T. lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en oeuvre.

Article 12-8

Barèmes de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional (1) après négociation, de la manière suivante :

- détermination d'une partie fixe, exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position ;
- fixation d'une valeur de point, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Ces barèmes devront être fixés de telle sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses niveaux et positions.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

Article 12-9

*Entrée en vigueur
(modifié par accord du 30 janvier 1991)*

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux organisations nationales représentatives devront avoir fixé, dans les conditions indiquées à l'article 12.8 ci-dessus, par accord, des barèmes de salaires minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 15 janvier 1991.

Le salaire minimum du coefficient 270 de la présente classification résultant de ces barèmes devra être supérieur d'au moins 7 p. 100 à celui de l'ancien coefficient 240, en vigueur dans la région considérée (ou, à défaut, le département) au 1er mai 1990. Les parties signataires se réuniront avant le 31 janvier 1991 pour examiner la situation découlant dans les régions de la négociation des barèmes et notamment le niveau des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment en résultant. Elles décideront de l'entrée en vigueur définitive de la présente classification qui interviendra le 1er mai 1991.

Article 12-10

*Bilan de la mise en œuvre de la classification
sur les salaires minimaux*

Un constat de la mise en oeuvre de la présente classification sera fait régulièrement au niveau national à l'occasion de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du code du travail.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés mèneront, au niveau régional (1), des politiques de salaires minimaux destinées à poursuivre l'effort de revalorisation découlant de la présente classification, en vue d'aboutir à une garantie de rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée des ouvriers du bâtiment. Un bilan de ces politiques sera établi deux ans après l'entrée en vigueur de la présente classification.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.