

**AVENANT N°2 DU 24 JUILLET 2002**

**à la convention collective nationale**

**des Ouvriers des Travaux Publics**

**du 15 décembre 1992**

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales soussignées,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

MH

*[Signature]*

### Article premier

*La neuvième mention de l'article 2.3.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogée et remplacée par la disposition suivante :*

" l'emploi, la qualification, le niveau et la position ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant. "

*Sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 4 du présent avenant, la douzième mention de l'article 2.3.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogée et remplacée par la disposition suivante :*

" Le montant de la rémunération annuelle de l'intéressé, correspondant à son horaire de travail ainsi que l'indication du versement mensuel de salaire dont bénéficiera le salarié. "

### Article 2

*L'article 3.8 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par la disposition suivante :*

" Les heures supplémentaires sont payées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. "

### Article 3

*Le titre de l'article 4.1 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par le titre suivant :*

" Article 4.1 - Rémunération "

*Les articles 4.1.1 et 4.1.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes, sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 4 du présent avenant :*

#### " 4.1.1 – Versements mensuels

La rémunération annuelle constitue la rémunération des Ouvriers des Travaux Publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

L'existence d'une rémunération annuelle ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un versement mensuel pour chaque salarié ; cette rémunération mensuelle étant indépendante pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

#### 4.1.2 – Rémunération annuelle

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris :

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement...) ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants de spécialités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la présente convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants de spécialités en contre partie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistants.

Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard avant la fin du premier mois de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.

En 2003, le salarié dont la rémunération est proche du minimum, puis les années suivantes, celui auquel une régularisation aurait été versée, pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis<sup>1</sup>.

Le minimum annuel fait également l'objet d'un calcul prorata temporis pour les Ouvriers employés à temps partiel, en fonction de la durée du travail convenue. "

#### Article 4

*Le titre de l'article 4.7 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est modifié comme indiqué ci-dessus. Son contenu est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :*

**" Article 4.7 - Barèmes des minima - Rapprochement des barèmes régionaux**

a) Les barèmes des minima sont fixés paritairement à l'échelon régional, une fois par an.

Le barème des minima annuels correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Après accord national, des barèmes de minima applicables sur le plan national peuvent être fixés pour certaines spécialités.

<sup>1</sup> Les modalités actuelles de vérification du respect des minima mensuels sont étendues au cas des minima annuels : les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison.

MM

Ces barèmes sont établis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 par la fixation de valeurs annuelles de point qui, multipliées par les différents coefficients hiérarchiques, déterminent le minimum annuel de chaque niveau et position.

Des valeurs différentes peuvent être fixées pour :

- le niveau I, position 1 ;
- le niveau I, position 2 ;
- le niveau II, position 2, qui vaut pour le niveau II, position 1 et le nouveau niveau III, position 1 ;
- le niveau IV qui vaut pour le niveau III, position 2.

Toutefois, afin de favoriser l'entrée des jeunes dans la Profession, les négociateurs régionaux auront la faculté de fixer, dans un sens plus favorable, une valeur annuelle de point différente de la valeur de point de référence définie pour le niveau II, position 1.

Par ailleurs, pour le niveau I, position 1, la moyenne nationale pondérée ne pourra faire apparaître une valeur inférieure au salaire réellement applicable.

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés des Travaux Publics et aux négociateurs régionaux par les Fédérations employeurs.

b) L'écart existant entre les barèmes régionaux sera ramené progressivement à 6 % pour le 31 décembre 2005, sans entraîner de gel des minima et sera maintenu ultérieurement.

**Pour l'année 2003**, à titre exceptionnel, les partenaires sociaux ont fixé au niveau national les valeurs de référence pour la détermination des minima régionaux comme suit :

- niveau I, position 1 : 14 400 €,  
soit une valeur annuelle de point de 144 € ;
- niveau II, position 2 : 17 200 €,  
soit une valeur annuelle de point de 122,86 € ;
- niveau IV : 22 100 €,  
soit une valeur annuelle de point de 122,78 €.

Les négociateurs régionaux auront la faculté en 2003 de fixer des valeurs annuelles de point situées dans l'intervalle compris entre + ou - 5 % des 3 valeurs de référence indiquées ci-dessus, sauf pour le niveau I, position 1 pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 5 %.

En fin d'année 2003, il sera établi une moyenne nationale pondérée<sup>2</sup> pour les 3 valeurs de référence.

**Pour l'année 2004**, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles de point, en respectant les 3 valeurs de référence qui leur auront été communiquées. Pour ces niveaux et positions de référence, ils auront la faculté en 2004 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 4 %, sauf pour le niveau I, position 1 pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 4 %.

En fin d'année 2004, il sera établi une moyenne nationale pondérée des 3 valeurs de référence.

**Pour l'année 2005**, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles de point, en respectant les 3 valeurs de référence qui leur auront été communiquées. Pour ces niveaux et positions de référence, ils auront la faculté en 2005 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 %, sauf pour le niveau I, position 1 pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 3 %.

Pour les années suivantes, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles des minima dans leur région en respectant les 3 valeurs de référence résultant du calcul en fin d'année des moyennes nationales pondérées qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 valeurs de référence, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées.

Un bilan du resserrement des barèmes sera examiné chaque année, lors de la négociation annuelle de branche.

#### c) dispositions transitoires

Pour les Ouvriers dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> octobre et jusqu'au 31 décembre 2002, les salaires minimaux régionaux applicables au 30 septembre 2002, vaudront pour une base de 35 heures.

Pour ceux dont l'horaire collectif hebdomadaire de travail est supérieur à 35 heures, à titre transitoire et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2004, les

<sup>2</sup> Conformément à l'accord du 9 juillet 2002, il est établi, chaque année, une moyenne pondérée pour les valeurs de référence pour les ETAM et les Ouvriers des Travaux Publics. Les coefficients de pondération suivants seront appliqués :

- Coefficient 4 : Ile de France
- Coefficient 3 : Provence - Alpes Côte d'Azur, Rhône-Alpes
- Coefficient 2 : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire,
- Coefficient 1 : Alsace, Auvergne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie et Poitou-Charentes.

Les coefficients de pondération pourront être revus par accord, en fonction des éventuels changements qui pourraient intervenir quant au « poids » respectif des régions.

dispositions conventionnelles précédemment en vigueur<sup>3</sup> continuent à s'appliquer dans les conditions ci - après, afin de permettre aux entreprises de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale de travail.

Le barème des minima mensuels est établi comme suit :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, au moins à 93 % du barème de référence,
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, au moins à 96 % du barème de référence.

Le minimum mensuel de référence s'entend des salaires minimaux régionaux en vigueur au 31 décembre 2002 et valant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Cette disposition transitoire ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle réelle habituellement perçue par les salariés. "

## Article 5

*Les trois premiers alinéas de l'article 5.7 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers sont abrogés et remplacés par les disposition suivante :*

" La rémunération mensuelle prise en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé correspond à la dernière paye normale et complète versée à l'ouvrier, dans l'entreprise assujettie qui l'occupait.

L'indemnité afférente au congé est, soit le produit du dixième de la rémunération mensuelle susvisée par le nombre de mois accomplis au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars). La méthode de calcul la plus favorable pour l'ouvrier est retenue.

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les Ouvriers, 1,20 mois représentent forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics. "

<sup>3</sup> Article 2.3.2, 12<sup>ème</sup>ment, article 4.1

## Article 6

*Au cinquième alinéa de l'article 5.8 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers la mention "ou 150 heures de travail" est abrogée.*

## Article 7

*Les articles 6.3.1, 6.3.2 et 6.3.3 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :*

" **6.3.1** - Pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, les jours de carence, en cas d'arrêt de travail dûment justifié, seront progressivement supprimés, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2005, au minimum selon le rythme ci-après :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 : suppression d'un jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 : suppression d'un deuxième jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 : suppression du dernier jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net.

Les signataires du présent accord feront un bilan des conséquences de cette mesure dans les conditions prévues à l'article 27 ci-dessous.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

**6.3.2** - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 et pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur maintiendra la rémunération nette de l'ouvrier, justifiant de son arrêt de travail par la production d'un certificat médical, dans la limite de 100% du net mensuel.

Compte tenu du décalage entre la date de versement des salaires et celle des indemnités versées par les régimes de prévoyance, l'employeur fait l'avance à l'ouvrier de celles-ci, sous réserve d'avoir reçu l'autorisation du salarié de percevoir directement lesdites indemnités.

MH



Le salarié prend l'engagement de faire parvenir ses arrêts de travail (arrêt initial et éventuelles prolongations) à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont il dépend, dans le délai prévu par la réglementation de la Sécurité Sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié aurait manqué à cette obligation de diligence ou en cas de défaillance dans le paiement des indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie concernée pendant plus de 5 mois, l'employeur est en droit de mettre fin à la subrogation.

**6.3.3** – Sous réserve des dispositions de l'article 6.3.1 ci-dessus, l'indemnité complète les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés).

Les différents pourcentages figurant ci-dessous s'appliquent sur un salaire net perçu, conformément à l'article 6.3.2. "

*Le tableau 1 figurant à l'article 6.3.3 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par le tableau suivant :*

Période indemnisée	Délai de carence résultant de l'article 6.3.1
100% du salaire net pendant 45 jours	Du 4 <sup>ème</sup> au 48 <sup>ème</sup> jour inclus d'arrêt de travail
75% du salaire net (jusqu'au 90 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail)	Du 49 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour inclus d'arrêt de travail

## Article 8

*Le premier alinéa de l'article 12.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est modifié comme suit :*

" La grille de classification des Ouvriers de Travaux Publics comprend les définitions générales des emplois, répertoriés en 4 niveaux de qualification, à l'intérieur desquels se situent 7 positions. "

*Le contenu de la définition du Niveau III - Ouvriers compagnons ou chefs d'équipe, de l'article 12.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est modifié comme suit :*

" Position 1: Le titulaire réalise, à partir de directives générales, l'ensemble des travaux, notamment délicats, de sa spécialité. Dans ce cadre, il dispose

d'une certaine autonomie et prend des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés ou pour faire face à des situations imprévues.

Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides dont il guide le travail et contrôle les résultats.

Il est capable de lire des plans d'exécution et de tenir des documents courants.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux délicats impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements.

Ils nécessitent un diplôme professionnel et/ou une formation spécifique et/ou impliquent une bonne connaissance professionnelle obtenue par l'expérience acquise à la position précédente.

Position 2: Le titulaire réalise, à partir de directives d'organisation générale, les travaux de sa spécialité ; il possède la maîtrise de son métier.

Il est capable :

- de lire et d'interpréter des plans d'exécution ou des instructions écrites ;
- d'évaluer ses besoins prévisionnels en outillages, petits matériels et matériaux ;

et/ou pour les chefs d'équipe :

- d'organiser le travail du personnel constituant l'équipe appelée à l'assister.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans une technique et une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques acquise par expérience et/ou formation complémentaire. Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente. "

*Le cinquième alinéa de la définition du Niveau IV - Maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe de l'article 12.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par la disposition suivante :*

" Les emplois du niveau IV impliquent les connaissances définies au niveau III, position 2 acquises par formation et/ou expérience professionnelle.  
"

## Article 9

*L'article 12.6 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé est remplacé par la disposition suivante :*

" Les coefficients hiérarchiques correspondant aux niveaux et positions tels que définis à l'article 12.2 ci-dessus sont les suivants :

Niveau I	position 1	coefficient 100
Niveau I	position 2	coefficient 110
Niveau II	position 1	coefficient 125
Niveau II	position 2	coefficient 140
Niveau III	position 1	coefficient 150
Niveau III	position 2	coefficient 165
Niveau IV		coefficient 180 "

## Article 10

Une réflexion d'ensemble va être menée au cours du deuxième semestre de l'année 2002 afin de fixer des mesures de rapprochement des régimes de prévoyance des Ouvriers, des ETAM et des Cadres. Sans attendre ces résultats, les signataires ont décidé d'ores et déjà de mettre en œuvre de nouvelles garanties de prévoyance pour les Ouvriers des Travaux Publics :

- **Rente incapacité suite à maladie de plus de 90 jours :**

Les indemnités journalières versées en complément des indemnités journalières de sécurité sociale au delà de 90 jours d'interruption de travail garantissent à l'intéressé 75 % de son salaire de référence.

- **Capital décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :**

En cas de décès d'un ouvrier provoqué par, ou faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé au conjoint survivant un capital supplémentaire équivalent au salaire annuel soumis à cotisations et perçu au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

- **Rente en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :**

En cas de décès d'un ouvrier provoqué par, ou faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé au conjoint isolé une rente

totale (y compris part Sécurité Sociale) équivalente à 60 % du salaire de référence, au conjoint avec un enfant, une rente totale (y compris part Sécurité Sociale) équivalente à 80 % du salaire de référence et au conjoint avec deux enfants ou plus, une rente totale (y compris part Sécurité Sociale) équivalente à 100 % du salaire de référence. La rente complémentaire sera versée pendant la période délimitée par la date de décès du participant et la date à laquelle il aurait pu bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de Sécurité Sociale.

**- Rente invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :**

En cas d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'intéressé, en complément de la rente sécurité sociale, une rente variable selon le taux d'incapacité fixé par la Sécurité Sociale.

Pour un taux d'incapacité compris entre 25 % et 50 %, la rente est égale à :  
 $(\text{Taux d'incapacité} - 25 \%) \times 1,4 \%$  du salaire annuel de l'intéressé

Pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente est égale à :  
 $\text{Rente} = [100 - [(100 - \text{taux d'incapacité}) \times 0,7]] - \text{rente AT SS}$

Le financement de ces mesures sera assuré par une cotisation de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Par ailleurs, il sera tenu une comptabilité particulière relative à ces opérations.

Ces diverses dispositions spécifiques à la catégorie Ouvriers des Travaux Publics feront l'objet d'un suivi annuel par les parties signataires. D'autre part, les textes d'application seront soumis aux signataires du présent accord.

### Article 11

Les parties signataires décident de confier à un cabinet spécialisé la réalisation d'une étude de faisabilité sur la mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie, ayant exercé un métier pénible. Cette étude devra être remise, au plus tard, le 31 décembre 2002.

La FNTP et la FNSCOP s'engagent à financer l'étude de faisabilité, sur la base d'un cahier des charges qui sera établi en concertation avec les organisations syndicales signataires.

MR

## Article 12

La FNTP et la FNSCOP s'engagent à mettre à la disposition de toutes les organisations syndicales de salariés des informations précises et détaillées quant à la situation de l'ensemble des salariés de la Profession, quelle que soit leur catégorie, en vue des négociations annuelles des barèmes des salaires minima dans les régions.

## Article 13

Sauf dispositions particulières, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Sauf dispositions particulières, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

A l'issue d'une période de 3 ans suivant la mise en place de l'avenant, les parties signataires feront le point sur son application et plus particulièrement sur l'article 7 relatif à la protection sociale, afin d'en étudier les éventuelles modifications.

## Article 14

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, où il aura été déposé. Elle devra également, en avisant, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## Article 15

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L.132- 10 du Code du Travail.

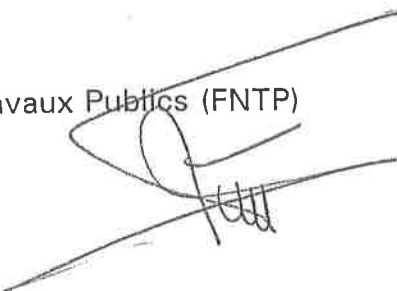
MH.

## Article 16

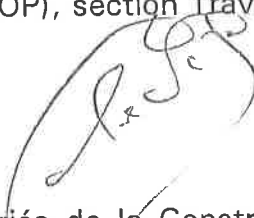
Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du Ministère de Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002  
en 18 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)



Pour la Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB - CFTD)



Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (CGT-FO)