

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION**  
(6 juillet 2022)

## **Accord du 14 mars 2025**

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2550465M

IDCC : 3249

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNICEM Nouvelle-Aquitaine ;**

**UP'CHAUX,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFEC-GC BTP SICMA ;**

**BATIMAT TP CFTC ;**

**CFDT construction et bois,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 11 février 2025, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

- 16 – Charente ;
- 17 – Charente-Maritime ;
- 19 – Corrèze ;
- 23 – Creuse ;
- 24 – Dordogne ;
- 33 – Gironde ;
- 40 – Landes ;
- 47 – Lot-et-Garonne ;
- 64 – Pyrénées-Atlantiques ;
- 79 – Deux-Sèvres ;
- 86 – Vienne ;
- 87 – Haute-Vienne.

## Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles, sont revalorisées de 1,5 % (y compris le niveau 1 échelon 1) et sont ainsi fixées :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
1	1	1 817,87
	2	1 828,02
2	1	1 842,23
	2	1 863,54
	3	1 913,28
3	1	1 926,47
	2	1 956,92
	3	2 005,64

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
4	1	2 023,91
	2	2 056,39
	3	2 121,35
5	1	2 136,58
	2	2 200,52
	3	2 346,68
6	1	2 396,42
	2	2 489,80
	3	2 674,53
7	1	2 742,53
	2	2 905,95
	3	3 162,74

#### Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

#### Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.