

Industries de carrières et matériaux de construction

Accord

portant sur les salaires minimaux

des ouvriers et Etam (niveaux 1 à 7)

pour la région Occitanie

Entre

D'une part,

L'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Occitanie)
agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses syndicats adhérents et de
ceux qui lui sont associés

L'Union des Producteurs de Chaux

Et d'autre part

La fédération CFDT Construction et Bois
La fédération FG-FO Construction
La fédération CFE-CGC, section SICMA

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 10 mars 2026 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 – 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 2361.Z).

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 1er juillet 2027.

Le présent accord s'applique à 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 :

09 – Ariège	11 – Aude	12 – Aveyron
30 – Gard	31 – Haute-Garonne	32 – Gers
34 – Hérault	46 – Lot	48 – Lozère
65 – Hautes-Pyrénées	66 – Pyrénées-Orientales	81 – Tarn
82 - Tarn et Garonne		

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 fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Echelon 1	1862	1,10%
	Echelon 2	1886	1,10%
Niveau 2	Echelon 1	1894	1,10%
	Echelon 2	1923	1,10%
	Echelon 3	1980	1,10%
Niveau 3	Echelon 1	1989	1,10%
	Echelon 2	2020	1,10%
	Echelon 3	2080	1,10%
Niveau 4	Echelon 1	2090	1,10%
	Echelon 2	2127	1,10%
	Echelon 3	2201	1,10%
Niveau 5	Echelon 1	2206	1,10%
	Echelon 2	2274	1,10%
	Echelon 3	2399	1,10%
Niveau 6	Echelon 1	2439	1%
	Echelon 2	2533	1%
	Echelon 3	2735	1%
Niveau 7	Echelon 1	2791	1%
	Echelon 2	2959	1%
	Echelon 3	3223	1%

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 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 6 – Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-3 à L.2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-2 du code du travail.

Article 7 – Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Montpellier

Le 13 mars 2026

Pour l'UNICEM Occitanie

Pour l'Union des Producteurs de Chaux

Pour le Syndicat CFE-CGC, section SICMA Pour le Syndicat FG-FO Construction

Pour le Syndicat C.F.D.T Construction Bois



Industries de carrières et matériaux de construction
Accord
portant sur les salaires minimaux des ouvriers et Etam
pour la région Bourgogne Franche-Comté

Entre

D'une part,

L'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Bourgogne Franche-Comté) agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses syndicats adhérents et de ceux qui lui sont associés

- L'UNION des Producteurs de Chaux

Et d'autre part,

- La fédération CFDT Construction et Bois
- La fédération CFE-CGC BTP Section SICMA
- La fédération FG-FO Construction

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 11 mars 2026 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne/Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 – 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 2361.Z).

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 1er juillet 2027.

Le présent accord s'applique à 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 : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3 – Salaires mensuels minimaux garantis

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 fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€) au 01.01.2026	Rappel Accord du 01.01.2025	Taux de revalorisation par rapport aux valeurs applicables au 01.01.2025
Niveau 1	Echelon 1	1 836	1 827	0.50
	Echelon 2	1 879	1 862	0.90
Niveau 2	Echelon 1	1 897	1 880	0.90
	Echelon 2	1 930	1 903	1,40
	Echelon 3	1 974	1 958	0.80
Niveau 3	Echelon 1	1 986	1 968	0.90
	Echelon 2	2 025	1 997	1,40
	Echelon 3	2 067	2 051	0.80
Niveau 4	Echelon 1	2 081	2 062	0.90
	Echelon 2	2 122	2 093	1,40
	Echelon 3	2 178	2 161	0.80
Niveau 5	Echelon 1	2 188	2 168	0.90
	Echelon 2	2 262	2 231	1,40
	Echelon 3	2 394	2 375	0.80
Niveau 6	Echelon 1	2 435	2 413	0.90
	Echelon 2	2 536	2 501	1.40
	Echelon 3	2 711	2 689	0.80
Niveau 7	Echelon 1	2 766	2 741	0.90
	Echelon 2	2 940	2 899	1,40
	Echelon 3	3 169	3 144	0.80

Article 4 – Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 6 – Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-3 à L.2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-2 du code du travail.

Article 7 – Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Dijon
Le 11 mars 2026

- Pour l'UNICEM Bourgogne Franche-Comté

- Pour L'UNION des Producteurs de Chaux

- Pour la CFE-CGC BTP Section SICMA

- Pour la FG-FO Construction

- Pour la CFDT Construction et Bois