



# **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

## **Accord**

### **portant sur les salaires minimaux**

**des OUVRIERS et ETAM  
(NIVEAUX 1 à 7)**

**pour la région Auvergne Rhône-Alpes**

Entre

D'une part,

L'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Auvergne Rhône-Alpes) 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<sup>1</sup>,

... fédération CFDT Construction et Bois  
... fédération BATI – MAT- TP CFTC  
... fédération FG-FO Construction  
....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 20 mars 2025 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 Auvergne Rhône-Alpes 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 : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme , Haute-Loire, Isère, Loire, Rhône, Puy de Dôme, Savoie et Haute Savoie.

### **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	1.5%
	Echelon 2	1870	1.5%
Niveau 2	Echelon 1	1874	1.5%
	Echelon 2	1895	1.5%
	Echelon 3	1948	1.5%
Niveau 3	Echelon 1	1959	1.5%
	Echelon 2	1990	1.5%
	Echelon 3	2046	1.5%
Niveau 4	Echelon 1	2056	1.5%
	Echelon 2	2089	1.5%
	Echelon 3	2160	1.5%
Niveau 5	Echelon 1	2166	1.5%
	Echelon 2	2232	1.5%
	Echelon 3	2381	1.5%
Niveau 6	Echelon 1	2423	1.5%
	Echelon 2	2511	1.5%
	Echelon 3	2706	1.5%
Niveau 7	Echelon 1	2759	1.5%
	Echelon 2	2922	1.5%
	Echelon 3	3178	1.5%

## **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 janvier 2025

## **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 Vénissieux, le 20 mars 2025

Signataires :

fédération CFDT Construction et Bois

UNICEM AURA

fédération BATI – MAT- TP CFTC

L'Union des Producteurs de Chaux

fédération FG-FO Construction

fédération CFE-CGC, section SICMA

# INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

## Accord portant sur les salaires minimaux des ouvriers et ETAM (niveaux 1 à 7)

**Pour la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse**

Entre

D'une part,

- L'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse) 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, signataire.

Et d'autre part, les fédérations ci-après

- CFDT Construction et Bois
- FG-FO Construction
- CFE-CGC, section SICMA
- BATI – MAT- TP CFTC

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 26 février 2025, 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 Sud – PACA Corse 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 : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

## **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 :

		Rappel accord du 26 mars 2024 (+ 3 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur)	ACCORD DU 26 FEVRIER 2025 (+1.5% sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 1	Échelon 1	1 816	1844
	Échelon 2	1 877	1906
Niveau 2	Échelon 1	1 884	1913
	Échelon 2	1 913	1942
	Échelon 3	1 968	1998
Niveau 3	Échelon 1	1 976	2006
	Échelon 2	2 006	2037
	Échelon 3	2 064	2095
Niveau 4	Échelon 1	2 074	2106
	Échelon 2	2 106	2138
	Échelon 3	2 178	2211
Niveau 5	Échelon 1	2 185	2218
	Échelon 2	2 251	2285
	Échelon 3	2 403	2440
Niveau 6	Échelon 1	2 441	2478
	Échelon 2	2 534	2573
	Échelon 3	2 731	2772
Niveau 7	Échelon 1	2 783	2825
	Échelon 2	2 949	2994
	Échelon 3	3 204	3253

## **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 (ou avenant). Il entre en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

### **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 Aix-en-Provence, 26 février 2025

**Pour l'UNICEM Sud PACA et Corse**

**Pour CFDT Construction et Bois**

**Pour l'Union des Producteurs de Chaux**

**Pour CFE-CGC, section SICMA**

**Pour FG-FO Construction**

**Pour BATI – MAT- TP CFTC**

# **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 5 mars 2025 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	1842	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	1865	<b>1,5%</b>
Niveau 2	Echelon 1	1873	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	1902	<b>1,5%</b>
	Echelon 3	1958	<b>1,5%</b>
Niveau 3	Echelon 1	1967	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	1998	<b>1,5%</b>
	Echelon 3	2057	<b>1,5%</b>
Niveau 4	Echelon 1	2067	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	2104	<b>1,5%</b>
	Echelon 3	2177	<b>1,5%</b>
Niveau 5	Echelon 1	2182	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	2249	<b>1,5%</b>
	Echelon 3	2373	<b>1,5%</b>
Niveau 6	Echelon 1	2415	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	2508	<b>1,5%</b>
	Echelon 3	2708	<b>1,5%</b>
Niveau 7	Echelon 1	2763	<b>1,5%</b>
	Echelon 2	2930	<b>1,5%</b>
	Echelon 3	3191	<b>1,5%</b>

#### **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<sup>er</sup> janvier 2025.

### **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 7 mars 2025

**Pour l'UNICEM Occitanie  
Le Président de la Commission Sociale**

**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**