

Industries de carrières et matériaux de construction

Accord portant sur les salaires minimaux

des ouvriers et Etam (niveaux 1 à 7)

pour la région Ile-de-France

Entre

D'une part,

L'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Ile-de-France) 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,

... fédération CFDT Construction et Bois

... fédération FG-FO Construction

... fédération CFE CGC BTP Section SICMA

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Preamble

Lors de la réunion paritaire du 19 mars 2026 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Ile-de-France 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 en béton 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 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 : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d’Oise (95).

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 (€)	% d’augmentation
Niveau 1	Echelon 1	1840	1,1 %
	Echelon 2	1866	1,4 %
Niveau 2	Echelon 1	1874	1,25 %
	Echelon 2	1903	1,25 %
	Echelon 3	1957	1,25 %
Niveau 3	Echelon 1	1969	1,25 %
	Echelon 2	2000	1,25 %
	Echelon 3	2060	1,25 %
Niveau 4	Echelon 1	2069	1,25 %
	Echelon 2	2104	1,25 %
	Echelon 3	2178	1,25 %
Niveau 5	Echelon 1	2187	1,25 %
	Echelon 2	2252	1,25 %
	Echelon 3	2409	1,25 %
Niveau 6	Echelon 1	2451	1,25 %
	Echelon 2	2546	1,25 %
	Echelon 3	2748	1,25 %
Niveau 7	Echelon 1	2814	1,25 %
	Echelon 2	2975	1,25 %
	Echelon 3	3240	1,25 %

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 Clichy, le 19 mars 2026.

UNICEM IDF,

UP Chaux

CFDT

CFE CGC BTP Section SICMA

Force Ouvrière

Industries de carrières et matériaux de construction

Accord portant sur les salaires minimaux

des ouvriers et Etam (niveaux 1 à 7)

pour la région Hauts-de-France

Entre

D'une part,

L'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Hauts-de-France) 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,

... fédération CFDT Construction et Bois

... 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 16 mars 2026 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France 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 en béton 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 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 : Nord (59), Pas-de-Calais (62), Somme (80), Aisne (02), et Oise (60).

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 (€)	% d’augmentation
Niveau 1	Echelon 1	1856	1 %
	Echelon 2	1872	1,2 %
Niveau 2	Echelon 1	1874	1 %
	Echelon 2	1915	1,2 %
	Echelon 3	1951	1 %
Niveau 3	Echelon 1	1960	1 %
	Echelon 2	1991	1,2 %
	Echelon 3	2046	1 %
Niveau 4	Echelon 1	2056	1 %
	Echelon 2	2092	1,2 %
	Echelon 3	2159	1 %
Niveau 5	Echelon 1	2165	1 %
	Echelon 2	2236	1,2 %
	Echelon 3	2380	1 %
Niveau 6	Echelon 1	2422	1 %
	Echelon 2	2517	1,2 %
	Echelon 3	2708	1 %
Niveau 7	Echelon 1	2761	1 %
	Echelon 2	2929	1,2 %
	Echelon 3	3179	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 Arras, le 16 mars 2026.

Le Président de l'UNICEM Hauts-de-France,

UP Chaux

Pour Force Ouvrière

Pour la CFDT

Pour CFE-CGC



INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

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

pour la région Nouvelle-Aquitaine

Entre

d'une part,

- l'Union Régionale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction (UNICEM Nouvelle-Aquitaine) 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 Construction et Bois (CFDT)
- la Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics - Section professionnelle SICMA (CFE-CGC-BTP)

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 février 2026, 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 – 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 1^{er} 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	24 - Dordogne	64 - Pyrénées-Atlantiques
17 - Charente-Maritime	33 - Gironde	79 - Deux-Sèvres
19 - Corrèze	40 - Landes	86 - Vienne
23 - Creuse	47 - Lot-et-Garonne	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 manière différenciée** selon les niveaux et/ou échelons (de 0,8 % à 1,2 %) et sont ainsi fixées :

		Valeurs mensuelles €	%
Niveau 1	Echelon 1	1 832	0,8
	Echelon 2	1 850	1,2
Niveau 2	Echelon 1	1 864	1,2
	Echelon 2	1 886	1,2
	Echelon 3	1 936	1,2
Niveau 3	Echelon 1	1 950	1,2
	Echelon 2	1 980	1,2
	Echelon 3	2 030	1,2
Niveau 4	Echelon 1	2 044	1
	Echelon 2	2 077	1
	Echelon 3	2 143	1
Niveau 5	Echelon 1	2 158	1
	Echelon 2	2 223	1
	Echelon 3	2 370	1
Niveau 6	Echelon 1	2 418	0,9
	Echelon 2	2 512	0,9
	Echelon 3	2 699	0,9
Niveau 7	Echelon 1	2 767	0,9
	Echelon 2	2 932	0,9
	Echelon 3	3 191	0,9

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 à compter du **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.2231-8 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 Accusé Réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Bordeaux, le 12 mars 2026

Pour l'UNICEM Nouvelle-Aquitaine

Pour l'Union des Producteur de Chaux

Pour la CFDT Construction Bois Bordeaux

Pour la CFE-CGC-BTP - Section SICMA