

## **Accord du 3 octobre 2025** relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2026

NOR : ASET2550960M

IDCC : 637

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

**FEDEREC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**FNST CGT ;**

**FGMM CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **I. Barème des salaires minima conventionnels**

Les minima conventionnels issus de l'accord du 3 octobre 2024 sont revalorisés de 1,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

### **Ouverture de négociations sur les accessoires du salaire et clause de sauvegarde liée à l'évolution du Smic**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à ouvrir, au cours du premier trimestre de l'année 2026, des négociations portant sur les accessoires du salaire, conformément à la volonté partagée d'assurer une politique de rémunération globale équitable et adaptée aux évolutions du secteur.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une évolution substantielle du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) interviendrait au 1<sup>er</sup> janvier 2026, entraînant une réduction significative de l'écart entre le nouveau montant du Smic et les minima conventionnels

fixés par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les éventuelles mesures d'ajustement nécessaires pour garantir la structure de la grille salariale conventionnelle.

Ces engagements s'inscrivent dans une démarche proactive de dialogue social et de préservation de l'équilibre entre compétitivité des entreprises et protection des salariés.

## **II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ils rappellent que la promotion de la mixité et la lutte contre les inégalités constituent des axes majeurs de la politique sociale de la branche.

Selon le dernier rapport d'activité de la branche des industries et commerces de la récupération, la féminisation des effectifs poursuit sa progression, même si des marges de progrès subsistent, notamment sur les postes à responsabilité et dans certains métiers techniques. En 2024, la part des femmes dans les effectifs de la branche s'établit à environ 22.5 %, chiffre en évolution positive qui témoigne de l'impact des actions engagées en faveur de la mixité et de l'égalité des chances.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux s'engagent à :

- renforcer les actions de sensibilisation et de formation pour combattre les stéréotypes de genre et favoriser l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité ;
- développer, en lien avec l'Opco 2i et les acteurs de l'emploi, des dispositifs de promotion des métiers auprès des femmes et des jeunes filles ;
- veiller à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par la négociation de mesures facilitant la parentalité et l'équilibre des temps de vie.

La branche poursuivra ses efforts pour garantir une égalité de traitement effective en matière de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière et d'accès à la formation, dans le respect des principes de non-discrimination et d'équité.

## **III. Modalités d'application et impérativité de l'accord**

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## **IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **V. Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 910,42	1 916,90	1 929,94	
II	1 943,02	1 956,07	1 975,66	
III	1 986,89	2 017,66	2 070,58	
IV	2 114,69	2 177,47	2 242,06	
V	2 332,68	2 462,00	2 591,35	
VI		2 701,57	2 914,63	3 386,73
VII		3 509,23	3 649,38	3 815,02