

Accord du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

NOR : ASET2650499M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 15 janvier et le 5 février 2026 au sein de la commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche, d'évaluer l'activité en 2025, d'échanger sur les perspectives pour 2026 et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels pour l'année 2026.

Les partenaires sociaux ont souligné que l'année 2025 s'est caractérisée par un net repli de l'activité dans un environnement de marché dégradé. Les entreprises ont observé des volumes durablement inférieurs à ceux de 2024, sans signe de reprise franche et les perspectives pour 2026 demeurent prudentes, fortement dépendantes de l'évolution des marchés internationaux. Ils relèvent également que le secteur fait face à une pression concurrentielle accrue, y compris sur des segments jusque-là considérés comme relativement protégés, comme la pharmacie.

Ils constatent en outre que les entreprises sont confrontées à des coûts de production structurellement élevés, notamment en matière d'énergie, de matières premières et de

transport et que les efforts d'efficacité engagés ne suffisent plus à compenser ces hausses persistantes.

Pour autant, les partenaires sociaux retiennent que les salariés subissent également fortement la dégradation du contexte économique et qu'il convient de répondre à leurs attentes relatives au pouvoir d'achat.

Les organisations syndicales ont par ailleurs souligné que les salariés voient leur rémunération se rapprocher dangereusement du Smic, en particulier pour les coefficients les plus bas, ce qui porte atteinte à l'attractivité des postes et à la reconnaissance du travail effectué.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1^{er} janvier 2026.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 | *Salaire minimum garanti*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est revalorisé à hauteur de 1,18 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

La valeur du salaire minimum garanti au coefficient 115 est fixée à 1 837,53 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 823,65
115	1 837,53
125	1 843,55
135	1 854,19
145	1 866,86
155	1 883,90
160	1 891,44
175	1 925,42
190	1 958,81
205	1 977,09
220	2 010,52
230	2 032,78

Coefficient	SMG mensuel
245	2 185,59
260	2 346,31
275	2 507,05
290	2 667,77
295	2 715,59
315	2 864,63
330	3 166,57
345	3 679,22
385	3 756,35
440	4 008,22
490	4 465,53
550	4 973,42
660	5 811,90
770	6 520,52
880	7 342,60

Article 3 | *Salaire minimum professionnel (SMP)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4,13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 0,5 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,13	
115	4,87	738,59
125	5,30	803,89
135	5,72	867,65
145	6,14	931,40
155	6,57	996,70
160	6,78	1 027,80
175	7,41	1 124,21
190	8,05	1 220,61
205	8,68	1 317,02
220	9,32	1 413,42
230	9,75	1 478,73
245	10,39	1 575,14

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
260	11,02	1 671,54
275	11,66	1 767,95
290	12,29	1 864,35
295	12,50	1 895,45
315	13,35	2 024,51
330	13,98	2 120,91
345	14,62	2 217,32
385	16,31	2 473,88
440	18,64	2 826,85
490	20,76	3 148,72
550	23,30	3 534,34
660	27,97	4 241,83
770	32,62	4 947,76
880	37,29	5 655,25

Article 4 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Si les partenaires sociaux constatent dans le rapport annuel de branche une réduction des écarts constatés par le passé, ils invitent les entreprises à remédier à tout écart de rémunération qui ne serait justifié par des raisons objectives.

Par ailleurs, ils réaffirment à nouveau que la formation étant un outil majeur du maintien et du développement des compétences, les femmes et les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de l'entreprise.

Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | Publication. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 8 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)