Avenant n° 19 du 30 avril 2026

à l'accord du 13 février 2004
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)

NOR : *ASET2650811M*
IDCC : *1170*

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

UNICEM ;
FFTB ;
FIB ;
UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux seules entreprises fabriquant des tuiles et des briques (2332Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

Article 2 | *Barème des rémunérations minimales annuelles garanties*

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 18 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé comme suite :

– groupe 1 de 605 € ;
– groupe 2 de 585 € ;

– groupe 3 de 565 € ;

– groupe 4 de 545 € ;

– groupe 5 de 525 €.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1er janvier 2026 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	23 623 €	24 157 €	24 251 €	24 810 €
Groupe 2	24 839 €	25 489 €	26 415 €	27 603 €
Groupe 3	27 635 €	28 213 €	29 582 €	31 211 €
Groupe 4	31 245 €	32 095 €	33 840 €	36 205 €
Groupe 5	36 234 €	37 570 €	40 379 €	43 782 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G.16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

Article 3 | *Barème de la prime d'ancienneté*

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(Euros/mensuel.)

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 4 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par deux avenants déposés et étendus du 15 décembre 2010 et du 5 décembre 2017.

Cet accord et ces avenants rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 5 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 6 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Le présent avenant peut être révisé pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Aucune demande de révision d'une disposition du présent avenant ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 | *Adhésion*

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire de l'avenant ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant 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 8 | *Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant*

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail. Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de la notification de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Clichy, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)