

Accord relatif à la politique salariale 2026

Entre :

La Société Saint-Gobain Isover, sise Tour Saint-Gobain – 12 Place de l'Iris – 92400 Courbevoie, représentée par Monsieur Mathieu SANGUINETTI, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de Saint-Gobain Isover :

La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Olivier CARPANEDO, Délégué Syndical Central,

La **CGT**, représentée par Monsieur Erwan GILBERT, Délégué Syndical Central,

D'autre part,

Sommaire

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION	3
TITRE II : POLITIQUE SALARIALE POUR LES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	3
Article 1 – Augmentations générales pour l'année 2026 pour les ouvriers et ETAM	3
Article 2 – Primes indexées sur le SMP	3
Article 3 – Augmentations individuelles des ETAM	4
TITRE III : POLITIQUE SALARIALE POUR LES CADRES	4
Article 1 – Augmentations individuelles des Cadres	4
TITRE IV : MESURES COMPLEMENTAIRES	4
Article 1 – Prime de rentrée	4
Article 2 – Prime d'ancienneté	4
Article 3 – Prime éducation enfants.....	4
Article 4 – Médaille du Travail	5
4.1 Gratification Médaille du Travail	5
4.2 Congé Médaille du Travail	5
Article 5 – Congés pour conjoint hospitalisé.....	6
Article 6 – Congé d'ancienneté	7
Article 7 – RTT des Cadres.....	8
Article 8 – Evolution de la répartition de la cotisation des frais de santé	8
TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES	8
Article 1 - Publicité et dépôt de l'accord	8

Préambule

Les Organisations Syndicales représentatives et la Direction se sont réunies les 19, 27 janvier et 10 février 2026 pour négocier la politique salariale de la société pour l'année 2026 sur les thèmes prévus par les dispositions de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

A l'issue des échanges, il est arrêté et convenu ce qui suit :

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique :

- D'une part aux non-cadres : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- D'autre part aux cadres.

TITRE II : POLITIQUE SALARIALE POUR LES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Article 1 – Augmentations générales pour l'année 2026 pour les ouvriers et ETAM

Les parties conviennent de l'application d'une augmentation générale de 1 % sur le salaire de base des salariés non-cadres (Ouvriers et ETAM). En conséquence, le Salaire Minimum Professionnel (SMP) est porté à 6,494 euros.

Le salaire de base des ETAM dont la rémunération de base est supérieure aux minimas de leur grille de salaire ainsi que celui des TAM des Centres de Services Clients tel que défini dans l'accord du 9 février 2017 sont revalorisés suivant les mêmes modalités.

Ces évolutions seront prises en compte sur la paie de mars 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

Ces augmentations générales sont soumises à la présence du salarié au sein des effectifs de l'entreprise au premier du mois de versement précisé ci-dessus.

Les grilles de salaires 2026 sont annexées au présent accord.

Article 2 – Primes indexées sur le SMP

L'ensemble des primes indexées sur le SMP est revalorisé conformément à l'évolution du SMP précisée à l'article 1.

Article 3 – Augmentations individuelles des ETAM

Une enveloppe de 0,2% de la masse salariale des ETAM est consacrée aux augmentations individuelles du salaire de base des ETAM, applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

Ces évolutions seront prises en compte sur la paie d'avril 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026 et appliquées sur les salaires de base après application de l'augmentation générale visée à l'article 1.

Ces augmentations individuelles sont soumises à la présence du salarié au sein des effectifs de l'entreprise au premier du mois de versement précisé ci-dessus.

TITRE III : POLITIQUE SALARIALE POUR LES CADRES

Article 1 – Augmentations individuelles des Cadres

Pour les cadres, une enveloppe de 1% de la masse salariale des cadres sera consacrée aux augmentations individuelles du salaire de base des cadres.

Ces augmentations individuelles interviendront sur la paie d'avril 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

Il est également convenu qu'une enveloppe correspondant à 0,2 % de la masse salariale des cadres sera dédiée au traitement de situations particulières susceptibles de survenir tout au long de l'année.

Ces augmentations individuelles sont soumises à la présence du salarié au sein des effectifs de l'entreprise au premier du mois de versement de l'augmentation prévue.

TITRE IV : MESURES COMPLEMENTAIRES

Article 1 – Prime de rentrée

La prime de rentrée, versée à partir de septembre 2026, est réévaluée de 100€ pour porter son montant total à 600 euros bruts pour une année complète de présence.

Article 2 – Prime d'ancienneté

Le barème en vigueur est complété des mesures suivantes au 1^{er} janvier 2026 :

- Les tranches ancienneté en vigueur sont revalorisées du % appliqué au SMP (voir article 2 Titre II) ;
- La tranche des « 20 ans et plus » devient la tranche « 19 ans et plus » pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à 19 ans. Elle s'applique ainsi également aux salariés dont l'ancienneté est au moins égale à 20 ans. La formule est donc la suivante (valeur du SMP x 1,74 x coefficient x 15) / 100 + 8 SMP ;
- Création de la tranche « 21 ans et plus » pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à 21 ans. Le montant correspond à la tranche « 19 ans et plus » avec une majoration de 1 SMP. La formule est donc la suivante (valeur du SMP x 1,74 x coefficient x 15) / 100 + 9 SMP.

Les montants de la prime d'ancienneté sont visés en annexe.

Article 3 – Prime éducation enfants

La prime éducation enfants est revalorisée de 0,92%.

Montants au 1^{er} janvier 2026 :

Tranche d'âge	Montant mensuel brut
5 à 7 ans	13,15 €
8 à 10 ans	39,85 €
11 à 14 ans	82,35 €
15 à 18 ans	85,68 €
19 à 25 ans	111,03 €

La condition d'ancienneté d'un an requise pour bénéficier de cette prime ne s'applique pas aux mobilités internes au sein du groupe Saint-Gobain.

Article 4 – Médaille du Travail

4.1 Gratification Médaille du Travail

Le montant des gratifications Médaille du Travail est revalorisé du % appliqué au SMP ainsi que d'une majoration de 5 SMP.

4.2 Congé Médaille du Travail

En complément de la gratification Médaille du Travail, un jour de congé est attribué après obtention de la Médaille d'honneur du Travail.

Il s'agit d'une mesure d'harmonisation au niveau de l'entreprise. Dans les établissements où un dispositif équivalent existe déjà, ce congé ne se cumule pas avec les droits actuellement en vigueur. Il se substitue au dispositif local afin d'assurer une application uniforme et cohérente.

Ce jour de congé est à prendre dans l'année civile et après obtention de la Médaille du Travail (promotion du 1^{er} janvier ou du 14 juillet). Il ne peut être ni reporté, ni payé, ni épargné.

En cas de cumul de médailles du travail obtenues simultanément ou sur une même année civile, les primes correspondantes sont versées pour chaque tranche concernée. En revanche, il ne peut y avoir cumul du jour de congé associé.

Exemples : pour une Médaille du Travail obtenue lors de la promotion du 1^{er} janvier 2026 le jour de congé est à prendre au plus tard le 31 décembre 2026. Pour une Médaille du Travail obtenue lors de la promotion du 14 juillet 2026 le jour de congé est à prendre après cette date et au plus tard le 31 décembre 2026.

S'il y a cumul de médailles du travail obtenues simultanément (30 et 35 ans lors de la promotion du 1^{er} janvier 2026) ou sur une même année civile (30 ans lors de la promotion du 1^{er} janvier 2026 et 35 ans lors de la promotion du 14 juillet 2026) un seul jour de congé sera attribué.

Montants et congé associé au 1^{er} janvier 2026 :

Médaille	Années	Montant	Congé
Argent	20	1525,44€	1 jour
Vermeil	30	1751,43€	1 jour
Or	35	2090,42€	1 jour
Grand Or	40	2542,40€	1 jour

Article 5 – Congés pour conjoint hospitalisé

A compter de la date de signature du présent accord, le nombre de jours de congés pour accompagner un conjoint hospitalisé est porté à 2 jours par an, sur présentation d'un document délivré par une autorité tierce et permettant d'établir une situation d'hospitalisation.

Ce document devra permettre d'identifier la personne et de fournir au service RH les informations nécessaires pour établir la qualité de conjoint.

Ce congé est une autorisation d'absence spécifique permettant au salarié d'accompagner son conjoint lorsque celui-ci est hospitalisé. Il doit être pris au moment de la survenance de l'évènement.

La disposition prévoyant l'octroi d'un jour de congé en cas de maladie du conjoint reste applicable dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans modification.

Il s'agit d'un nombre limité de congé par an, non cumulables en cas de changement de situation familiale ou de conjoint.

La désignation de « conjoint » s'entend par la personne liée au salarié par mariage civil, par pacte civil de solidarité, par concubinage dès lors qu'une vie maritale est établie et la définissant comme ayant-droit. La désignation en qualité de « conjoint » doit être corroborée avec la situation familiale déclarée par le salarié auprès de la société.

Le congé couvre tous les postes démarrant le jour civil indiqué dans le document attestant d'une hospitalisation : matin, après-midi, nuit. De plus, les postes de nuit commençant la veille du matin de l'hospitalisation sont éligibles à l'utilisation de ce congé.

Exemple : conjoint hospitalisé le jour J avec pour le salarié un poste de nuit la veille : la pose d'un congé pour conjoint hospitalisé est valable pour une hospitalisation du jour J jusqu'au jour J+1 à 12h00.

Article 6 – Congé d’ancienneté

A compter du 1^{er} juin 2026, la grille des congés d’ancienneté est actualisée afin :

- D’aligner au plus favorable les jours de congé des différentes catégories de salariés ;
- Attribuer un jour de congé supplémentaire aux salariés de toutes les catégories de la tranche âge « 45 à – 50 ans ».

Cela s’applique ainsi de la façon suivante :

- Ancienneté :
 - < 15 ans : + 1 jour pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise
 - 15 à – 20 ans : + 1 jour pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise
- Age :
 - < 35 ans : +1 jour pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise
 - 35 à – 40 ans : +1 jour pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise
 - 40 à - 45 ans : +1 jour pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise
 - 45 à – 50 ans : +1 jour pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
 - 50 ans et 15 ans de régime posté : 6 jours pour les cadres

La grille de congés d’ancienneté actualisée est la suivante :

Nombre de jours de congés (en jours ouvrés) <i>Aucun jour n'est cumulatif avec un autre</i>		Ouvriers et Employés		Techniciens et AM	Cadres
		Jour et 2x8	3x8 et 5x8	Jour et posté	
Ancienneté	< 15 ans	2	2	2	2
	15 à - 20 ans	3	3	3	3
	20 à - 25 ans	3	3	3	3
	25 ans et +	3	3	3	3
Age	< 35 ans	2	2	2	2
	35 à - 40 ans	2	2	2	2
	40 à - 45 ans	3	3	3	3
	45 à - 50 ans	4	4	4	4
	50 ans et +	5	5	5	5
	50 ans et 15ans de régime posté	6	6	6	6

Les droits à congés indiqués dans ce tableau ne sont pas cumulatifs.

La condition de 15 ans de régime posté est également applicable pour les salariés ayant rejoint par la suite un régime de journée. L’ancienneté requise de 15 ans de régime posté peut-être acquise ou avoir été acquise chez Isover ou une autre entité du Groupe Saint-Gobain (suivant les critères Isover France concernant le régime posté).

Article 7 – RTT des Cadres

A compter du 1^{er} janvier 2026, le nombre de jours de RTT pour les cadres présents toute l'année à temps plein est porté à 11 jours. Ce nombre est fixe quel que soit le calendrier annuel.

Article 8 – Evolution de la répartition de la cotisation des frais de santé

Les parties ont convenu de faire évoluer la répartition employeur – salarié de la cotisation au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé.

La répartition de la cotisation des frais de santé évolue afin de porter la prise en charge employeur à hauteur de 65% (contre 60% auparavant) suivant la même structure de cotisation qu'actuellement.

Un avenant spécifique relatif à la mise en œuvre du régime complémentaire santé sera porté à la signature des Organisations Syndicales représentatives afin d'entériner cette disposition.

La mise en œuvre de cette disposition s'applique avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 - Publicité et dépôt de l'accord

La présente convention sera déposée à la diligence de la société conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du Travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre, territorialement compétent.

La présente version électronique, diffusée aux parties signataires et déposée conformément aux dispositions légales, fait foi et tient lieu d'original.

Fait à Courbevoie, le 23 février 2026

Pour la Direction
Mathieu SANGUINETTI
Directeur des Ressources Humaines

Mathieu SANGUINETTI

Mathieu SANGUINETTI (23 févr. 2026 17:17:01 GMT+1)

Pour la CFE-CGC
Olivier CARNEDO



Pour la CGT
Erwan GILBERT



Erwann GILBERT (23 févr. 2026 16:05:01 GMT+1)

ANNEXE 1

Grille de salaire au 1^{er} janvier 2026

Coef.	Nombre de SMP	Appointements Mensuels Garantis	Salaire annuel Mini 13 mois
145-1	313	2 032,62 €	26 424,09 €
145-2	323	2 097,56 €	27 268,31 €
145-3	333	2 162,50 €	28 112,53 €
155-1	343	2 227,44 €	28 956,75 €
155-2	353	2 292,38 €	29 800,97 €
155-3	368	2 389,79 €	31 067,30 €
165-1	372	2 415,77 €	31 404,98 €
165-2	376	2 441,74 €	31 742,67 €
165-3	380	2 467,72 €	32 080,36 €
180-1	384	2 493,70 €	32 418,05 €
180-2	388	2 519,67 €	32 755,74 €
180-3	392	2 545,65 €	33 093,42 €
190-1	397	2 578,12 €	33 515,53 €
190-2	402	2 610,59 €	33 937,64 €
190-3	407	2 643,06 €	34 359,75 €
200-1	413	2 682,02 €	34 866,29 €
200-2	419	2 720,99 €	35 372,82 €
200-3	425	2 759,95 €	35 879,35 €
215-1	433	2 811,90 €	36 554,73 €
215-2	441	2 863,85 €	37 230,10 €
215-3	451	2 928,79 €	38 074,32 €
230	462	3 000,23 €	39 002,96 €
250	477	3 097,64 €	40 269,29 €
270	494	3 208,04 €	41 704,47 €
290	514	3 337,92 €	43 392,91 €
315	537	3 487,28 €	45 334,61 €
345	562	3 649,63 €	47 445,16 €
375	592	3 844,45 €	49 977,82 €

Hors salariés des Centres de Services Clients

ANNEXE 2

Prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2026 Montants en euros

							4 SMP	6 SMP	7 SMP	8 SMP	9 SMP
Coef.	03 ans	05 ans	07 ans	09 ans	11 ans	13 ans	15 ans	16 ans	17 ans	19 ans	21 ans et +
125	42,37	70,62	98,87	127,12	155,37	183,62	237,84	250,83	257,32	263,82	270,31
135	45,76	76,27	106,78	137,29	167,80	198,31	254,79	267,78	274,27	280,77	287,26
145	49,15	81,92	114,69	147,46	180,23	213,00	271,74	284,73	291,22	297,72	304,21
155	52,54	87,57	122,60	157,63	192,66	227,69	288,69	301,68	308,17	314,67	321,16
165	55,93	93,22	130,51	167,80	205,09	242,38	305,64	318,63	325,12	331,62	338,11
180	61,02	101,70	142,37	183,05	223,73	264,41	331,06	344,05	350,55	357,04	363,53
190	64,41	107,35	150,28	193,22	236,16	279,10	348,01	361,00	367,50	373,99	380,48
200	67,80	113,00	158,19	203,39	248,59	293,79	364,96	377,95	384,44	390,94	397,43
215	72,88	121,47	170,06	218,65	267,23	315,82	390,39	403,37	409,87	416,36	422,86
230	77,97	129,94	181,92	233,90	285,88	337,86	415,81	428,80	435,29	441,79	448,28
250	84,75	141,24	197,74	254,24	310,74	367,24	449,71	462,70	469,19	475,69	482,18
270	91,53	152,54	213,56	274,58	335,60	396,61	483,61	496,60	503,09	509,58	516,08
290	98,31	163,84	229,38	294,92	360,46	425,99	517,51	530,49	536,99	543,48	549,98
315	106,78	177,97	249,16	320,34	391,53	462,72	559,88	572,87	579,36	585,86	592,35
345	116,95	194,92	272,88	350,85	428,82	506,79	610,73	623,72	630,21	636,70	643,20
375	127,12	211,87	296,61	381,36	466,11	550,85	661,58	674,56	681,06	687,55	694,05