
ACCORD SUR LA RÉMUNÉRATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL POUR 2026

Établissement régional

L'Établissement Public du Commerce et d'Industrie de Corse dont le siège est situé 1, rue Adolphe Landry - Hôtel Consulaire – 20293 Bastia, représenté par son 1^{er} Vice-Président, **Monsieur Jean DOMINICI**, dûment habilité aux présentes,

Ci-après désigné « l'EPCIC » ou « EPCI de Corse », d'une part,

ET

L'organisation syndicale **UNSA**, représentée par **Monsieur Olivier BERNARDINI**, le délégué syndical,

Ci-après désignée « l'Organisation syndicale », d'autre part,

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, les parties ont engagé les négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur la rémunération, le temps de travail et les conditions d'emploi, en tenant compte du contexte institutionnel et économique de l'année 2026.

L'année 2025 a été marquée par une évolution structurelle majeure pour la Chambre de Commerce et d'Industrie de Corse, avec le transfert de sa tutelle de l'État vers la Collectivité de Corse. Cette transformation, désormais aboutie sur le plan législatif, a permis la création de l'Établissement Public du Commerce et de l'Industrie de Corse, garantissant une gestion publique consulaire des concessions portuaires et aéroportuaires.

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité de cette nouvelle organisation, dont la mise en œuvre opérationnelle se poursuit.

Le Conseil des ministres, réuni le 28 avril 2025, avait validé le principe de cette réforme. Le projet de loi, adopté par le Sénat le 2 juin 2025, a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 2 juillet 2025, entérinant la création de l'EPCI de Corse. La LOI n° 2025-640 portant création de l'établissement public du commerce et de l'industrie de la collectivité de Corse est promulguée le 15 juillet 2025.

En 2026, l'EPCIC reste confronté à un contexte économique incertain. Les secteurs du tourisme, du BTP et du commerce de proximité continuent de subir des tensions structurelles. Des efforts sont poursuivis pour soutenir les entreprises locales, renforcer les liaisons de transport, et stimuler l'activité économique hors saison.

L'Organisation syndicale a rappelé sa revendication constante de rattrapage salarial, *les rémunérations de la très grande majorité des collaborateurs étant demeurées quasiment gelées de 2013 à 2023*. Elle a fait valoir la spécificité du coût de la vie en Corse – carburants et prix alimentaires durablement supérieurs au niveau continental – et le caractère inadéquat des seules mesures nationales. L'EPCIC a reconnu cette perte de pouvoir d'achat tout en rappelant ses contraintes budgétaires ; les mesures du présent accord résultent de cet équilibre.

C'est dans ce contexte de consolidation institutionnelle, d'exigence économique et de préservation du pouvoir d'achat que les négociations annuelles obligatoires pour 2026 ont été engagées. Elles ont permis d'aborder les sujets suivants :

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Les salaires effectifs ;
- L'organisation du temps de travail et sa durée effective.

Les parties réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité, fondé sur la responsabilité, la transparence et l'intérêt collectif, au service des collaborateurs comme des missions publiques portées par l'EPCI de Corse.

En conséquence, les parties signataires conviennent et arrêtent ce qui suit :

Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail.

L'accord est applicable aux agents publics et salariés des services économiques, formation et supports liés à l'EPCIC par un contrat de travail (collaborateurs de droit privé) ou un engagement (collaborateurs de droit public) à la date de signature du présent accord.

Le terme « collaborateur » au sens du présent accord vise les collaborateurs de droit privé et les agents de droit public.

Le terme « salarié » au sens du présent accord vise les personnels de droit privé.

Le terme « agent » ou « agent public » au sens du présent accord vise les agents de droit public.

Article 2 : Augmentation en fonction des tranches de salaires

Bénéficient de la présente mesure les agents et salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois au sein de l'EPCIC, appréciée à la date de signature du présent accord ;
- être présent dans les effectifs de l'EPCIC le mois de versement.

Sont exclus du bénéfice de la présente mesure les collaborateurs ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire entre le 1^{er} janvier 2026 et la date de signature du présent accord.

Le montant de l'augmentation est déterminé, en fonction de la rémunération mensuelle indiciaire brute de base ou rémunération mensuelle brute de base (RMIB/RMB) appréciée au 1^{er} janvier 2026, selon le barème suivant :

- collaborateurs dont la RMIB/RMB est inférieure à 2 500,00 € : 30 points de résultat ou 149,10 € ;
- collaborateurs dont la RMIB/RMB est supérieure ou égale à 2 500,00 € et inférieure à 5 000,00 € : 25 points de résultat ou 124,25 € ;
- collaborateurs dont la RMIB/RMB est supérieure ou égale à 5 000,00 € : ne bénéficient pas de la présente mesure.

Cette mesure prend effet au 1^{er} septembre 2026.

Article 3 : Prime de vacances

Sont éligibles à la prime de vacances, les agents et salariés qui, au 1^{er} juin de l'année de versement, ont une présence continue d'au moins 12 mois.

La période de référence pour le calcul de la prime s'étend du 1^{er} juin N-1 au 31 mai de l'année N, année de versement.

Le montant brut de la prime dite de vacances est fixé à 671,00 € pour une année complète de travail.

La prime de vacances est versée en même temps que le traitement du mois de juin, sauf les cas où le contrat de travail du salarié est suspendu et non rémunéré par l'EPCIC (congé sans solde, congé pour convenances personnelles, congé sabbatique, compte épargne-temps, invalidité, etc.). Dans ce cas, la prime de vacances éventuellement due est versée au retour du collaborateur.

En cas de départ en cours d'année et/ou d'absence non rémunérée par l'employeur sur la période de référence (y compris lorsque le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser l'absence), la prime de vacances est réduite prorata temporis. Le calcul est effectué en jours calendaires.

Pour l'année 2026, elle est versée avec le traitement de paye du mois de septembre.

Cette disposition constitue une disposition pérenne au sens de l'Article 10 et continue de produire effet au-delà du terme du présent accord.

Article 4 : Revalorisation des titres-restaurant

À compter du 1^{er} septembre 2026, le titre-restaurant a une valeur nominale de 12,20 € :

- 4,88 € à la charge du collaborateur,
- 7,32 € à la charge de l'EPCIC.

La contribution de l'EPCIC au financement de l'acquisition des titres-restaurant respecte les limites d'exonération de cotisations sociales.

Il est rappelé que le collaborateur reçoit un titre par repas compris dans son horaire de travail journalier. Le collaborateur absent (congés annuels, JRTT, JNT, congé parental, maladie, etc.) ne bénéficie pas des titres-restaurant pour les jours d'absence.

Le collaborateur travaillant à temps partiel ne bénéficie pas de titres-restaurant lorsque sa journée de travail n'inclut pas les heures de repas.

Le collaborateur en déplacement professionnel, mission, représentation, ou en formation ne bénéficie pas de titres-restaurant lorsque son repas est payé ou remboursé par l'EPCIC.

Article 5 : Enveloppe d'augmentations individuelles

Une enveloppe d'un montant de 0,6 % de la masse salariale brute 2025 est destinée aux augmentations individuelles des collaborateurs.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2026 pour une mise en œuvre au plus tard le 30 octobre 2026.

Article 6 : Jour de congé supplémentaire conventionnel

Au congé légal s'ajoute un jour ouvré de congé supplémentaire conventionnel.

Ce jour est acquis en totalité au 8 septembre de l'année civile. Les salariés embauchés en cours d'année n'en bénéficient qu'à compter de l'année civile suivante.

Pour les personnels administratifs et des services ne nécessitant pas une continuité d'activité, la prise de ce jour de congé supplémentaire est fixée obligatoirement le 8 septembre. Lorsque le 8 septembre coïncide avec un jour de repos hebdomadaire (samedi ou dimanche) ou un jour non travaillé, la prise de ce congé est reportée au premier jour ouvré suivant. Pour les personnels dont la présence est requise, ce jour sera pris ultérieurement selon les règles habituelles de pose des congés.

Cette disposition constitue une disposition pérenne au sens de l'Article 10 et continue de produire effet au-delà du terme du présent accord.

Article 7 : Supplément familial de traitement

À compter du mois suivant la date de signature, les collaborateurs de droit privé bénéficient du Supplément Familial de Traitement (SFT) dans les conditions décrites au présent Article.

Le montant du supplément familial de traitement est égal à 8 points d'indice, soit 39,76 € bruts par enfant, quel que soit le temps de travail du salarié.

Le montant est réévalué annuellement sur la base de l'évolution retenue pour la valeur du point d'indice du statut du personnel administratif des CCI.

Le supplément familial de traitement d'un salarié engagé en cours de mois ou qui cesse ses fonctions en cours de mois n'est pas proratisé.

1. Notion d'enfant à charge

La notion d'enfant à charge à retenir pour déterminer l'ouverture du droit au SFT est celle fixée par le Code de la sécurité sociale en matière de prestations familiales.

Pour l'attribution du Supplément Familial de Traitement, est considéré comme enfant à charge tout enfant :

- jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans) ;
- après la fin de l'obligation scolaire et jusqu'à son 22e anniversaire, tout enfant dont la rémunération éventuelle n'excède pas 55 % du SMIC, que cet enfant soit notamment inscrit à France Travail, étudiant, apprenti au sens du Code du travail, stagiaire de la formation professionnelle, handicapé, ou accomplisse une mission de Service Civique.

La limite d'âge est supprimée lorsque l'enfant, du fait d'un handicap ou d'une maladie chronique, est dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle ou lorsque l'enfant ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale.

Le versement du SFT débute à partir du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies.

Le SFT cesse d'être dû à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel les conditions d'ouverture du droit cessent d'être réunies, soit le premier jour du mois au cours duquel l'enfant concerné atteint la limite d'âge de 22 ans.

2. Interdiction de cumul – Règles de partage

Il ne peut être versé au titre d'un même enfant qu'un seul supplément familial de traitement.

Il est interdit de cumuler, pour un couple de salariés travaillant pour des organismes publics, le SFT versé par l'EPCIC et un avantage de même nature accordé pour un même enfant versé par un organisme public (État, Départements, communes et établissements de ces collectivités ; établissements ou entreprises publics à caractère industriel et commercial ; organismes publics ou privés dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant par des taxes fiscales ou parafiscales, par des cotisations rendues obligatoires par un texte légal ou réglementaire, par des subventions allouées par l'une des collectivités susvisées).

Par exception, lorsque deux salariés, divorcés ou séparés, employés par l'EPCIC, assurent alternativement la charge effective d'un enfant, l'EPCIC verse à ces salariés le montant du SFT proratisé en fonction de la durée de la garde de l'enfant lui incombant.

Lorsque l'ex-conjoint d'un salarié est employé par un organisme public, l'EPCIC verse chaque mois au salarié qu'il emploie le montant du SFT proratisé en fonction de la durée de la garde de l'enfant lui incombant.

Lorsque la garde de l'enfant est attribuée ou assurée par un seul parent, seul le salarié ayant l'enfant à charge peut solliciter le versement du SFT.

Le fait pour un salarié de n'avoir la garde de l'enfant que durant un week-end sur deux et les vacances scolaires ne peut être considéré comme une garde partagée.

3. Justificatifs à produire

Le salarié bénéficiaire fournit chaque année une attestation de paiement de la Caisse d'Allocations Familiales ou un ou plusieurs justificatif(s) de la charge effective et permanente et de la situation de l'enfant au titre duquel il demande à bénéficier du SFT.

3.1. Pour les enfants âgés de moins de seize ans :

L'enfant étant présumé scolarisé, le certificat de scolarité n'est pas requis.

Le salarié fournit chaque année une attestation de paiement délivrée par la Caisse d'Allocations Familiales.

À défaut, le salarié doit fournir une copie du livret de famille.

Lorsque le conjoint du salarié est employé par un organisme public, le salarié fournit chaque année une attestation de l'employeur de son conjoint mentionnant expressément le non-versement du SFT ou équivalent.

En cas de divorce ou de séparation, le salarié doit fournir une copie de l'extrait de jugement désignant le parent ayant la charge permanente ou alternée de l'enfant.

3.2. Pour les enfants âgés de seize à dix-neuf ans :

Le salarié fournit chaque année une attestation de paiement délivrée par la Caisse d'Allocations Familiales.

À défaut :

- lorsque l'enfant est scolarisé ou étudiant, le salarié fournit chaque année une copie du certificat de scolarité ou de la carte d'étudiant ;
- lorsque l'enfant est inscrit en tant que demandeur d'emploi ou lorsque sa rémunération n'excède pas 55 % du SMIC, le salarié fournit chaque année une copie du certificat d'inscription à France Travail.

Lorsque le conjoint du salarié est employé par un organisme public, le salarié fournit chaque année une attestation de l'employeur de son conjoint mentionnant expressément le non-versement du SFT ou équivalent.

En cas de divorce ou de séparation, le salarié doit fournir une copie de l'extrait de jugement désignant le parent ayant la charge permanente ou alternée de l'enfant.

3.3. Pour les enfants âgés de vingt à vingt et un ans :

Lorsque l'enfant est scolarisé ou étudiant, le salarié fournit chaque année une copie du certificat de scolarité ou de la carte d'étudiant.

Lorsque l'enfant est inscrit en tant que demandeur d'emploi ou lorsque sa rémunération n'excède pas 55 % du SMIC, le salarié fournit le certificat d'inscription à France Travail et les justificatifs de revenus.

Lorsque l'enfant est apprenti, le salarié fournit un certificat du centre d'apprentissage et les justificatifs de revenus.

Lorsque l'enfant est stagiaire de la formation professionnelle, le salarié fournit un certificat d'inscription du Centre Professionnel.

Lorsque l'enfant accomplit une mission de Service Civique, le salarié fournit une copie du contrat de Service Civique.

Lorsque le conjoint du salarié est employé par un organisme public, le salarié fournit chaque année une attestation de l'employeur de son conjoint mentionnant expressément le non-versement du SFT ou équivalent.

En cas de divorce ou de séparation, le salarié doit fournir une copie de l'extrait de jugement désignant le parent ayant la charge permanente ou alternée de l'enfant.

Lorsque l'enfant, du fait d'un handicap ou d'une maladie chronique, est dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle ou lorsque l'enfant ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale, le salarié fournit le certificat médical précisant l'infirmité permanente de 80 % constatée avant vingt et un ans.

La demande de fourniture d'un ou plusieurs justificatif(s) doit être uniquement motivée par l'étude de l'éligibilité du salarié au bénéfice du SFT.

Tout changement de situation susceptible de remettre en cause le bénéfice du SFT doit faire immédiatement l'objet d'une information à la Direction des Ressources Humaines.

En cas de fausse déclaration ou de fausse attestation, le salarié s'expose à des sanctions disciplinaires. L'EPCIC réclamera le remboursement des sommes indûment versées.

Cette disposition constitue une disposition pérenne au sens de l'Article 10 et continue de produire effet au-delà du terme du présent accord.

Article 8 : Allocation d'ancienneté pour les salariés de droit privé – rétroactivité

Cette allocation d'ancienneté, déjà applicable aux agents de droit public, est étendue, à titre rétroactif à compter de l'entrée en vigueur de la loi PACTE en mai 2019, aux salariés de droit privé ayant 20 ans, 25 ans, 30 ans, 35 ans ou 40 ans de service au sein de l'EPCIC¹.

Cette allocation est versée en une seule fois, au titre du mois anniversaire de l'ancienneté concernée.

Elle est due au titre des anniversaires d'ancienneté atteints depuis l'entrée en vigueur de la loi PACTE en mai 2019.

Pour les situations ouvrant droit à un rappel au titre de la rétroactivité, le versement intervient au plus tard avec le traitement du mois de septembre 2026.

Son montant est égal à :

- pour 20 ans : 695,80 €
- pour 25 ans : 844,90 €
- pour 30 ans : 994,00 €
- pour 35 ans : 1 143,10 €
- pour 40 ans : 1 292,20 €

Cette mesure ne saurait se cumuler avec une prime du même objet déjà perçue par le salarié en application d'un autre accord d'entreprise.

Article 9 : Allocation d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2027, et pour l'ensemble des collaborateurs, de droit public comme de droit privé, une allocation d'ancienneté est attribuée aux collaborateurs qui auront au service de l'EPCIC² une présence continue de 20 ans, 25 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans.

Cette allocation, versée en une seule fois, au titre du mois anniversaire de l'ancienneté concernée, est égale à :

- pour 20 ans : 1 mois de RMIB / RMB
- pour 25 ans : 1 mois de RMIB / RMB

¹ L'ancienneté s'entend de la présence continue au service de l'EPCIC et des personnes morales auxquelles il a succédé, à savoir la Chambre de commerce et d'industrie territoriale de Corse-du-Sud (CCIT 2A) et la Chambre de commerce et d'industrie territoriale de Haute-Corse (CCIT 2B), fusionnées au sein de la Chambre de commerce et d'industrie de Corse (CCI de Corse), elle-même transformée en Établissement public du commerce et de l'industrie de Corse (EPCIC). Les périodes accomplies auprès d'un autre service ou organisme de la Collectivité de Corse ne sont pas prises en compte.

² Cf. définition de l'article 8.

- pour 30 ans : 1,5 mois de RMIB / RMB
- pour 35 ans : 2 mois de RMIB / RMB
- pour 40 ans : 2,5 mois de RMIB / RMB

Cette disposition constitue une disposition pérenne au sens de l'Article 10.

Article 10 : Suivi et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Hormis les dispositions expressément qualifiées de pérennes, il s'applique du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026. À l'issue de cette période, il cessera automatiquement de produire effet, sauf dispositions pérennes.

Constituent des dispositions pérennes celles que le présent accord qualifie expressément comme telles. Elles continuent de produire effet au-delà du 31 décembre 2026 pour une durée indéterminée et ne peuvent être modifiées que par avenant de révision conclu dans les conditions de l'Article 12, ou remises en cause par dénonciation dans les conditions de l'Article 13.

Le suivi des engagements s'effectuera lors de la prochaine négociation sur ces thèmes.

Article 11 : Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord sera, à la diligence de l'EPCIC, déposé à la DREETS compétente via la plateforme de téléprocédure Télé@ccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Y seront joints une version signée des parties et une version anonymisée destinée à la publication sur la base de données nationale.

Un exemplaire papier sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Bastia.

Article 12 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'EPCIC et les organisations syndicales habilitées, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties.

Le plus rapidement possible et, au plus tard dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 13 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires selon les règles applicables en la matière. La dénonciation devra être notifiée à l'unité territoriale de Haute-Corse de la DREETS.

Fait à Bastia, le 25 août 2026

Document signé par voie électronique

Pour l'Établissement Public du
Commerce et d'Industrie de Corse

Pour l'Organisation syndicale

Le 1^{er} Vice-Président,

UNSA, Le Délégué syndical

Jean DOMINICI

Olivier BERNARDINI