

Accord collectif du 13 septembre 2023

relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

**DANS LA FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS A USAGE PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE**

CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{ER} JUIN 1989

Entre les soussignés :

Le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (**FACOPHAR Santé**)
24, rue Marbeuf - 75008 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (**S.I.M.V.**)
11, rue des Messageries - 75010 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO (**S.I.D.I.V.**)
58, boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris ;

L'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (**ANSVADM**)
10, Place Léon Blum - 750011 PARIS;

d'une part, et

La FEDERATION CHIMIE ENERGIE- **C.F.D.T.**
47 / 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19 ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 décembre 2022 au plus tôt au 1^{er} octobre 2023, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

ARTICLE 2 – GRILLE DES REMUNERATIONS MINIMALES

Au 1^{er} octobre 2023, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour **151,67 heures** par mois :

NIVEAUX	REMUNERATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES (RMMG) (en euros)	REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG) (en euros)
I.1	1 770,31	
I.2	1 788,01	
I.3	1 805,89	
I.4	1 835,00	
I.5	1 867,58	
I.6	1 959,30	
II.1	2 051,03	
II.2	2 161,91	
II.3	2 272,79	
II.4	2 420,12	
II.5	2 567,45	
II.6	2 683,48	
II.7	2 799,48	
III.1		36 000,00
III.2		41 495,24
III.3		45 110,31
III.4		48 725,38
III.5		52 858,03
III.6		56 990,68
III.7		61 641,43
III.8		66 292,17
III.9		71 457,15
III.10		76 622,14

ARTICLE 3 – ELEMENTS DES REMUNERATIONS MINIMALES MENSUELLES

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;

- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

ARTICLE 4 – ELEMENTS DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base:

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

ARTICLE 5–HORAIRE DE REFERENCE DES REMUNERATIONS MINIMALES

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

ARTICLE 6 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Au regard de l'article L.2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L.2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du Rapport Annuel de Branche 2022.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les parties signataires conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI, en sa forme de Commission Sociale Paritaire, du mois de juin 2024 l'ouverture de négociations relatives aux rémunérations minimales conventionnelles.

ARTICLE 8 – DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} octobre 2023 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

ARTICLE 9 – EXTENSION

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Fait à Paris, le 13 septembre 2023

Pour le GROUPEMENT DES PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES DE
PRODUCTION ET DE SERVICES
POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE
(FACOPHAR - Santé) :

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V):

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
DIAGNOSTIC IN VITRO (S.I.D.I.V) :

Pour l'ASSOCIATION NATIONALE DES
SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET
DE DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS
(ANSVADM) :

Pour la FEDERATION CHIMIE
ENERGIE C.F.D.T :