

ACCORD COLLECTIF DU 15 DECEMBRE 2021

RELATIF AUX REMUNERATIONS 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 ;

~~La FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILE ENERGIE - **C.F.T.C.**
471, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS~~

~~La Fédération NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.** CHIMIE
33, Avenue de la République - 75011 PARIS~~

~~La FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **CGT**
263, rue de Paris - Case Postale 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX~~

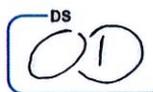
~~La FEDERATION NATIONALE DES METIERS DE LA PHARMACIE, LBM, CUIRS ET HABILLEMENT - **Force Ouvrière**
7, passage de la Tenaille, 75014 PARIS,~~

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

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

ARTICLE 1

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, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 18 novembre 2020 à compter du 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 2

Au **1er janvier 2022**, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour **151,67 heures** par mois :

NIVEAUX (Nouvelle Classification – Accord de branche du 17/12/2018)	REMUNERATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES (RMMG) (en euros)	REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG) (en euros)	NIVEAUX (Ancienne classification)
I.1	1 626,41		1
I.2	1 636,51		
I.3	1 646,61		2
I.4	1 677,77		
I.5	1 708,92		3
I.6	1 796,65		
II.1	1 884,37		4
II.2	1 990,41		
II.3	2 096,45		5
II.4	2 237,35		
II.5	2 378,26		6
II.6	2 489,22		
II.7	2 600,17		7 A
III.1		32 631,83	7 B
III.2		39 197,49	8
III.3		42 693,05	
III.4		46 188,61	9
III.5		50 184,64	
III.6		54 180,67	10
III.7		58 677,67	
III.8		63 174,67	11
III.9		68 168,90	
III.10		73 163,14	12

ARTICLE 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRJT, 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 de 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 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.

ARTICLE 4

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

- 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 de 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 et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

ARTICLE 5

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.

DS
OI

DS
JV

DS
CB

DS
AJ

DS
FF

ARTICLE 6

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 considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

ARTICLE 7

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.

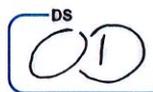
Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

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 8

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2021

 DS
OD

 DS
JV

 DS
CB

 DS
HJ

 DS
FF