

**UNION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES PATRONALES SIGNATAIRES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DES PRODUITS
A USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE**



Le Président présente son rapport moral sur les activités de L'UNION entre septembre 2022 et septembre 2023.

ACCORDS DE BRANCHE SIGNES ET/OU DEPOSES ENTRE SEPTEMBRE 2022 ET SEPTEMBRE 2023

➤ **ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2022 RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES**

Malgré une revalorisation des minima conventionnels au 1^{er} septembre 2022, la troisième augmentation automatique du SMIC au 1^{er} août 2022, du fait d'une inflation élevée, a eu pour conséquence de laisser les deux premiers niveaux de la grille conventionnelle en-dessous du SMIC. Des discussions sur ce thème ont été engagées lors de la CSP du 7 septembre 2022, celles-ci ayant abouti à la signature d'un accord relatif aux rémunérations minimales conventionnelles.

Par la signature de cet 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. Cet accord fixe des rémunérations minimales pour toutes les 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.

Sur la base des rémunérations minimales conventionnelles applicables au 1^{er} septembre 2022, les rémunérations minimales conventionnelles ont été revalorisées de 20€ mensuels au **1^{er} octobre 2022** :

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	1 681,41		1
I.2	1 691,51		
I.3	1 701,61		2
I.4	1 732,77		
I.5	1 763,92		3
I.6	1 851,65		
II.1	1 939,37		4
II.2	2 045,41		
II.3	2 151,45		5
II.4	2 292,35		
II.5	2 433,26		6

II.6	2 544,22		
II.7	2 655,17		7 A
III.1		33 292	7 B
III.2		39 857	8
III.3		43 353	
III.4		46 849	9
III.5		50 845	
III.6		54 841	10
III.7		59 338	
III.8		63 835	11
III.9		68 829	
III.10		73 823	12

Cet accord, signé par la CFDT et FO, est entré en vigueur le 25 octobre 2022 avec une application rétroactive au 1^{er} octobre 2022. Il a été étendu par arrêté du 5 décembre 2022, publié au Journal Officiel du 24 décembre 2022.

➤ **AVENANT N°3 DU 7 SEPTEMBRE 2022 PORTANT REVISION DE L'ACCORD DU 14 DECEMBRE 2016 RELATIF AU REGIME CONVENTIONNEL DE PREVOYANCE**

Cet avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction ministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Une attention particulière doit être portée sur les deux points suivants :

- L'obligation de maintien des garanties prévoyance et frais de santé aux salariés dont le contrat de travail est suspendu est désormais **étendue aux salariés qui bénéficient d'un revenu de remplacement versé par l'employeur** (outre les salariés en activité partielle, sont concernés par exemple les salariés en congé de reclassement, en congé de mobilité, etc...) ;
- Article 8.3 – Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation : les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation **peuvent** demander à bénéficier pendant toute la période du congé parental d'éducation d'un maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime. Ce maintien sera soumis à la cotisation minimum, laquelle sera, dans ce cas, financée par le fonds sur le haut degré de solidarité. Cet article s'applique aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation qui prend effet au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Cet avenant, signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés (à savoir la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) est entré en vigueur le 25 octobre 2022. Il a été étendu par arrêté du 5 avril 2023, publié au Journal Officiel du 25 avril 2023.

➤ **ACCORD DU 14 DECEMBRE 2022 RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES**

Par la signature de cet 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 pour l'année 2023. Cet accord fixe des rémunérations minimales pour toutes les 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.

Sur la base des rémunérations minimales conventionnelles applicables au 1er octobre 2022, les rémunérations minimales conventionnelles ont été revalorisées de +2,9% pour les trois premiers niveaux de la grille et de +2,7% pour les autres niveaux au **1er février 2023** :

NIVEAUX	REMUNERATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES (RMMG) (en euros)	REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG) (en euros)
I.1	1 730	
I.2	1 740,56	
I.3	1 750,96	
I.4	1 779,55	
I.5	1 811,55	
I.6	1 901,64	
II.1	1 991,73	
II.2	2 100,64	
II.3	2 209,54	
II.4	2 354,25	
II.5	2 498,95	
II.6	2 612,91	
II.7	2 726,86	
III.1		34 190,71
III.2		40 933,64
III.3		44 523,58
III.4		48 113,52
III.5		52 217,45
III.6		56 321,37
III.7		60 939,79
III.8		65 558,20
III.9		70 687,28
III.10		75 816,36

Cet accord, signé par la CFDT, la CFTC et FO, est entré en vigueur le 31 janvier 2023 avec une application au 1^{er} février 2023, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle signataire. Il a été étendu par arrêté du 9 mars 2023, publié au Journal Officiel du 24 mars 2023.

➤ **AVENANT DU 10 MAI 2023 RELATIF AUX DISPOSITIONS GENERALES DE LA CCN – CREATION DE L'ARTICLE 5.1 BIS**

Cet avenant précise les conditions d'application de l'article 5.1 – « Le délégué syndical » de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN par la création d'un article 5.1 bis :

*« Les parties signataires créent un article 5.1 bis rédigé comme suit :
La possibilité de mandater un délégué syndical suppléant doit s'entendre de la manière suivante :
pour chaque délégué syndical titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un délégué syndical suppléant en remplissant les critères de représentativité. »*

Pour rappel, l'article 5.1 – « Le délégué syndical » dispose que :

« Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément aux dispositions en vigueur.

Les délégués syndicaux doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant en remplissant les critères de représentativité. Ce suppléant est susceptible de remplacer le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique. »

Cet accord, signé par CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO est entré en vigueur le 22 juillet 2023 pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle signataire de l'avenant, soit le lendemain de son dépôt auprès des services de l'Etat. Il est en attente d'extension à ce jour.

Il convient de souligner que les négociations portant sur le thème des salariés itinérants n'ont pas abouti à la signature d'un accord. En effet, seule la CFE-CGC était signataire de cet accord mais n'étant pas suffisamment représentative au niveau de la branche, l'accord n'a pas pu être déposé pour une entrée en vigueur.

Il convient également de souligner que des négociations portant sur les rémunérations minimales conventionnelles ont été engagées lors de la réunion du 10 mai 2023, les deux premiers niveaux de la grille conventionnelle étant en-dessous du Smic (augmenté à 1747,20 € au 1^{er} mai 2023). Une proposition d'augmentation de +1,3% des trois premiers niveaux de la grille, applicable au 1^{er} juin 2023, a été refusée par l'ensemble des Organisations Syndicales. Il a été proposé d'anticiper les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2024, proposition acceptée par les Organisations Syndicales. Ces négociations sont toujours en cours à date.

Par ailleurs, les travaux de la CSP portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se poursuivent.