

Brochure n° 3262 | Convention collective nationale

IDCC : 1621 | **RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**

Accord du 1^{er} avril 2021
relatif aux salaires minima pour l'année 2021

NOR : ASET2150535M

IDCC : 1621

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions CPPNI du 29 janvier et du 25 février 2021, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2021, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 11 juillet 2017. Il devient l'annexe 6 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre des recommandations patronales des années 2018 à 2020, et de la négociation annuelle obligatoire de 2021.

2.1. Au titre de la recommandation patronale du 2 mai 2018

La négociation annuelle obligatoire de 2018 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2018 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} mai 2018, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1^{er} janvier 2017.

2.2. Au titre de la recommandation patronale du 24 juillet 2019

La négociation annuelle obligatoire de 2019 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2019 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} janvier 2019, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} mai 2018.

2.3. Au titre de la recommandation patronale du 15 juillet 2020

La négociation annuelle obligatoire de 2020 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2020 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1^{er} janvier 2020 :

- de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les coefficients 135 à 185 inclus ;
- de 0,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les coefficients 190 à 300 inclus ;
- de 0 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 à partir du coefficient 330.

2.4. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2021 sur les salaires

L'augmentation de la grille au titre de l'année 2021 est calculée sur la base de la grille de l'année 2020.

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2021 sera augmentée, au 1^{er} janvier 2021 :

- de 1,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les coefficients 135 à 190 inclus ;
- de 1,1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les coefficients 195 à 300 inclus ;
- de 0,6 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 à partir du coefficient 330.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2020 (données 2019) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2021 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
135	1 562,56
140	1 583,05
145	1 603,55
150	1 624,05
155	1 644,53
160	1 665,03
165	1 685,51
170	1 706,02
175	1 726,52
180	1 747,03
185	1 767,51
190	1 777,37
195	1 792,42
200	1 812,74
205	1 840,37
210	1 868,03
215	1 895,67
220	1 923,30
225	1 950,96
230	1 978,61
235	2 006,27
240	2 033,90
250	2 112,22
260	2 190,59
270	2 268,92
280	2 347,29
290	2 425,63
300	2 503,98
330	2 714,65
360	2 947,62

Coefficient	Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
400	3 275,11
450	3 646,51
500	4 034,75
550	4 423,05
600	4 811,31
700	5 613,20
800	6 364,40