Accord du 8 juillet 2026
(Non étendu, applicable à compter du 1er juin 2026)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé
SIMV
SIDIV
ANSVADM

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Sur le fondement du premier paragraphe de l'article L2241-10 du Code du Travail, une négociation relative aux rémunérations minimales conventionnelles s'est ouverte au sein de la branche. Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif 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 28 janvier 2026 rétroactivement au 1er juin 2026, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

ARTICLE 2 - GRILLE DES REMUNERATIONS MINIMALES

Au 1er juin 2026, 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	1 875,00	
I.2	1 889,06	
I.3	1 917,40	
I.4	1 955,75	
I.5	2 004,64	
I.6	2 064,78	
II.1	2 168,02	
II.2	2 280,76	
II.3	2 403,92	
II.4	2 538,54	
II.5	2 683,24	
II.6	2 838,87	
II.7	3 006,36	
III.1		37 381,00
III.2		42 579,00
III.3		46 611,00
III.4		50 346,00
III.5		54 616,00
III.6		58 887,00
III.7		63 691,00
III.8		68 497,00
III.9		73 834,00
III.10		79 171,00

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 1.1 à 11.7 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 décembre 2023 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.

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 2025.

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 - 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 rétroactif au 1er juin 2026 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.