

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi,  
de la formation  
professionnelle  
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire  
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/41 DU 3 NOVEMBRE 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 41.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/41

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 12 juillet 2012 relatif à la représentativité des organisations syndicales .....	3
<b>Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) :</b> avenant n° 16 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2012 .....	6
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) :</b> accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2012 .....	9
<b>Cynégétiques (structures associatives) :</b> procès-verbal de désaccord du 11 septembre 2012 relatif aux négociations salariales annuelles.....	15
<b>Cynégétiques (structures associatives) :</b> avenant n° 2 du 11 septembre 2012 relatif au régime de retraite supplémentaire.....	17
<b>Mareyeurs-expéditeurs :</b> avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2012 .....	19
<b>Médecine du travail (services interentreprises) :</b> avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle.....	21
<b>Médicaux (cabinets) :</b> avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	22
<b>Presse hebdomadaire parisienne (employés) :</b> dénonciation par lettre du 25 septembre 2012 du SEPM de la convention.....	26
<b>Retraite (cadres [AGIRC]) :</b> avenant n° A 267 du 18 septembre 2012 modifiant l'annexe I de la convention .....	28
<b>Retraite (cadres [AGIRC]) :</b> avenant n° A 268 du 18 septembre 2012 modifiant l'annexe I de la convention .....	29
<b>Retraite (salariés non cadres [ARRCO]) :</b> avenant n° 119 du 18 septembre 2012 à l'accord du 8 décembre 1961.....	31
<b>Retraite (salariés non cadres [ARRCO]) :</b> avenant n° 120 du 18 septembre 2012 à l'accord du 8 décembre 1961.....	32
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) :</b> accord du 11 juillet 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2012.....	34
<b>Tourisme social et familial (organismes) :</b> avenant n° 54 du 21 juin 2012 relatif à la commission de validation des accords.....	40

**Accord professionnel**  
**SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 12 JUILLET 2012  
RELATIF À LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES  
NOR : ASET1251267M

Vu le protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale,  
il a été convenu ce qui suit.

**PRÉAMBULE**

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales de salariés, et mis en avant le critère de l'audience syndicale.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des sociétés d'assurance entendent à travers le présent accord rappeler les dispositions qui organiseront cette mesure de la représentativité et la négociation collective de branche.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967 <sup>(1)</sup>, 27 mars 1972 <sup>(1)</sup>, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 <sup>(1)</sup>.

**Article 2**

*Dispositions légales relatives à la détermination  
de la représentativité des organisations syndicales*

Conformément à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la liste des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle sera déterminée par arrêté ministériel après avis du Haut Conseil du dialogue social, au plus tard le 21 août 2013.

Pour être représentatives, les organisations syndicales doivent avoir, notamment, recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou à la délégation unique du personnel (ou à défaut des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de 11 salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2112-10 et suivants du code du travail.

---

(1) GEMA non signataire.

Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de la publication de la loi susvisée et les organisations syndicales déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de cette même loi.

Pendant 4 ans à compter de la première détermination des syndicats de salariés représentatifs au niveau des branches, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

### **Article 3**

#### *Définition de la branche professionnelle*

Les partenaires sociaux précisent ensemble que les différentes dispositions conventionnelles applicables aux salariés des sociétés d'assurance se rattachent à la branche professionnelle unique des sociétés d'assurance, correspondant à une seule et même activité encadrée par le code des assurances.

L'existence de cette branche professionnelle se manifeste par la négociation, pouvant aboutir à la signature d'accords collectifs applicables à l'ensemble des salariés des sociétés d'assurance. Elle a abouti à la mise en place d'un cadre conventionnel de dispositions communes, montrant ainsi que la branche professionnelle est un niveau pertinent pour établir un cadre en matière de conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de garanties sociales.

Sont ainsi applicables à l'ensemble des salariés l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances, l'accord du 18 juin 2008 sur la retraite supplémentaire dans les sociétés d'assurance, l'accord du 5 mars 2012 relatif au régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances et l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances. C'est le cas aussi tout particulièrement de l'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, étendu par arrêté du 19 mars 2012, qui témoigne d'une volonté d'organiser très concrètement le dialogue social au niveau de l'ensemble du périmètre de la branche.

Il en résulte que la branche professionnelle au sens des articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail est celle des sociétés d'assurance dans sa totalité avec donc une détermination des syndicats représentatifs à ce seul niveau, sans préjudice des dispositions légales relatives à la mesure de la représentativité à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats des organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

La consolidation des résultats électoraux afin de déterminer la liste des syndicats représentatifs s'appréciera donc au niveau du périmètre de la branche professionnelle des sociétés d'assurance qui vise le personnel salarié relevant aujourd'hui de :

- la convention collective nationale du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires ;
- la convention collective nationale du 27 mars 1972 des producteurs salariés de base ;
- la convention collective nationale du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance ;
- la convention collective nationale du 27 juillet 1992 des inspecteurs ;
- l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction.

### **Article 4**

#### *Dépôt légal et date d'effet*

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

## **Article 5**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 12 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT banques et assurances ;  
CFE-CGC assurance ;  
SNAATAM CFE-CGC ;  
SNCAPA CFE-CGC ;  
SNCSA CFE-CGC ;  
SNIA CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
CGT banque et assurance ;  
FEC FO assurances.



Brochure n° 3287

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE  
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

---

**AVENANT N° 16 DU 11 JUILLET 2012**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT**

**AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : ASET1251272M

IDCC : 1947

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

**Article 2**

*Grille des minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012*

Valeur du point : 5,68 €.

Partie fixe en euros :

- coefficient 100 : 860 ;
- coefficient 105 : 834 ;
- coefficient 110 : 810 ;
- coefficient 115 : 785 ;
- coefficient 120 : 759 ;
- coefficient 125 : 741 ;
- coefficients 135 et suivants : 705 ;
- coefficients au-dessus de 135 : 705.

*Personnel ouvrier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
I	AB	100	1 428
II	1 C	105	1 430
	2 D	110	1 435
III	1 E	115	1 438
	2 F	125	1 451
	3 G	135	1 472
IV	1 H	150	1 557
	2 I	170	1 671
	3 J	200	1 841

*Personnel administratif, commercial et technique*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
ACT1		100	1 428
ACT2	1	110	1 435
	2	120	1 441
ACT3	1	135	1 472
	2	150	1 557
ACT4		170	1 671
ACT5	1	190	1 784
	2	210	1 898
ACT6	1	240	2 068
	2	270	2 239
ACT7	1	320	2 523
	2	370	2 807

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
AM1		190	1 784
AM2	1	230	2 011
	2	270	2 239
AM3	1	320	2 523
	2	370	2 807

NIVEAU	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
C1	280	2 295
C2	360	2 750
C3	420	3 091
C4	460	3 318
C5	480	3 431
C6	510	3 602
C7	550	3 829
C8	600	4 113

### Article 3

#### *Valeur du point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,06 €.

### Article 4

#### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

### Article 5

#### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

### Article 6

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

### Article 7

#### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 11 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE**  
**DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2012

NOR : ASET1251275M  
IDCC : 1611

Entre :

Le SELCED,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

Le SNPEP CGT-FO ;

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu une revalorisation des minima mensuels conventionnels de + 0,75 % à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Par ailleurs, les parties se rencontreront le 24 janvier 2013 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Toutefois, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012

(Base nouvelle classification)

Smic horaire : 9,40 €.

Smic mensuel : 1 425,70 €.

1 euro = 6,55957 francs.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL CONVENTIONNEL (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 637,47
I-B		4 060,05
I-C		3 608,92
I-D		3 464,55
I-E		2 779,10
I-F		2 706,70
I-G		2 616,48
Agents de maîtrise, techniciens		
II-A		2 526,25
II-B		2 345,81
II-C		2 255,58
Employés, ouvriers		
III-A	13,66	2 071,81
III-B	12,47	1 891,32
III-C	11,30	1 713,87
III-D	10,68	1 619,84
III-E	10,36	1 571,30
III-F	9,75	1 478,78
III-G	9,54	1 446,93
III-H	Smic	Smic

# ANNEXE IV.1

## **Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012**

### *Classifications*

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	SALAIRE minimum (151,67 heures)
Cadres				
I	A	Directeur d'usine		4 637,47
	B	Directeur administratif, financier Directeur de production Directeur commercial		4 060,05
	C	Directeur des ressources humaines		3 608,92
	D	Chef des ventes		3 464,55
	E	Chef d'atelier Responsable administratif, financier, ressources humaines		2 779,10
	F	Contrôleur de gestion		2 706,70
	G	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 616,48
Agents de maîtrise, techniciens				
II	A	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 526,25
	B	Assistante de direction Responsable groupe production		2 345,81
	C	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 255,58
Ouvriers, employés				
III	A	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,66	2 071,81
	B	Chef magasinier Agent commercial	12,47	1 891,32
	C	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,30	1 713,87
	D	Programmeur Assistante commerciale, administrative	10,68	1 619,84

GROUPE	ÉCHELON	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	SALAIRE minimum (151,67 heures)
III	E	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,36	1 571,30
	F	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,75	1 478,78
	G	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,54	1 446,93
	H	Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur (opératrice) de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic	Smic

## Classifications

(En euros.)

FAMILLE 1 Administration, gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commerciale	FAMILLE 4 Logistique, services généraux
<p>Directeur d'usine</p> <p>Directeur administratif, financier</p> <p>Directeur des ressources humaines</p> <p>Responsable administratif, financier, ressources humaines</p> <p>Contrôleur de gestion</p> <p>Responsable méthode qualité</p> <p>Chef comptable</p> <p>Analyste programmeur</p> <p>Assistante de direction</p> <p>Comptable</p> <p>Programmeur</p> <p>Assistante commerciale, administrative</p> <p>Pupitreur</p> <p>Agent de planning</p>	<p>Directeur de production</p> <p>Chef d'atelier</p> <p>Responsable groupe production</p> <p>Technicien principal informatique ou système</p> <p>Chef de groupe production</p> <p>Automaticien régleur</p> <p>Responsable ordonnancement</p> <p>Conducteur confirmé</p> <p>Conducteur qualifié</p> <p>Coordinateur d'agents de production</p> <p>Opérateur confirmé</p> <p>Conducteur</p>	<p>Directeur commercial</p> <p>Chef des ventes</p> <p>Responsable administration des ventes</p> <p>Technico-commercial</p> <p>Agent commercial</p>	<p>Responsable maintenance</p> <p>Chef de groupe maintenance</p> <p>Infirmière</p> <p>Chef magasinier</p> <p>Technicien maintenance</p> <p>Chauffeur PL</p> <p>Cariste magasinier</p> <p>Magasinier ou cariste</p>



FAMILLE 1 Administration, gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commerciale	FAMILLE 4 Logistique, services généraux
Employé(e) service comp- tabilité, administratif Opérateur (opératrice) de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Brochure n° 3327

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES  
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES**

NOR : ASET1251264M  
IDCC : 2697

**PRÉAMBULE**

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, et le 31 mai 2011.

Les trois premiers avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêté du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009 et du 21 octobre 2011.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 11 septembre 2012 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il était convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux en vue de ladite négociation.

Dans le cadre des négociations qui ont suivi, les parties ne sont toutefois pas parvenues à un accord.

En conséquence, il est établi, à la suite la réunion de négociation qui a eu lieu ce jour, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail en matière de dépôt des accords collectifs.

## 1. Dernier état des propositions respectives des parties

Le syndicat national des chasseurs de France :

Compte tenu du contexte économique actuel, le syndicat national des chasseurs de France ne souhaite pas revaloriser la valeur du point INM, et rappelle que la convention collective permet à travers les entretiens individuels de récompenser les salariés méritants.

Les organisations syndicales :

Les organisations syndicales regrettent que le syndicat des employeurs ne prenne pas en considération les efforts demandés aux personnels des fédérations. Elles souhaitent une augmentation de la valeur du point INM en rapport avec l'investissement des salariés.

## 2. Constat d'échec des négociations

Les parties n'ont, dans ce contexte, pas pu parvenir à un accord.

L'accord du 31 mai 2011 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions. Notamment la valeur du point INM demeure donc fixée à 4,654 €.

Il est toutefois précisé, dans un souci de respecter les dispositions relatives au Smic, que le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 307 points INM depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Le présent procès-verbal a pour objet d'entériner l'absence d'accord entre les parties.

Par ailleurs, il est précisé que le syndicat national des chasseurs de France n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNCF.

### **Syndicats de salariés :**

SNPFDC FGTA FO ;

UPTEC UNSA ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3327

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES**  
**ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

---

AVENANT N° 2 DU 11 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE  
NOR : ASET1251265M

Entre :

Le SNCF,

D'une part, et

Le SNPFDC FGTA FO ;

L'UPTEC UNSA ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

Après avoir rappelé que :

Les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, collectif et obligatoire, mis en place au niveau de la branche ;

L'article L. 3334-8 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 108 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, permet aux salariés ne disposant pas de compte épargne-temps dans leur entreprise, d'affecter les sommes correspondant à certains jours de repos non pris au financement d'un régime de retraite collectif et obligatoire, les partenaires sociaux ont ainsi souhaité formaliser, par la conclusion du présent avenant à l'accord du 13 décembre 2007, la possibilité de mettre en œuvre ce dispositif pour les bénéficiaires du régime de branche. Un avenant au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme désigné a parallèlement été établi afin d'organiser cette possibilité.

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est instauré un article 7 *bis* au sein de l'accord du 13 décembre 2007, aux termes duquel :

« En l'absence de compte épargne-temps au sein des fédérations et des organismes nationaux, les salariés peuvent, dans la limite de 5 jours par an, affecter les sommes correspondant à des jours de repos non pris au financement du régime de retraite supplémentaire de branche dont ils bénéficient.

Cette faculté est ouverte aux salariés sous réserve que la possibilité de ne pas prendre des jours de repos soit offerte par l'employeur. La mise en œuvre de ce droit est ainsi conditionnée notamment au respect du cadre conventionnel et contractuel relatif à la durée du travail au sein de chaque fédération ou organisme national.

Le congé annuel prévu aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ne peut être affecté au dispositif de retraite supplémentaire que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les jours de congés investis dans le régime de retraite supplémentaire, à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Les conditions dans lesquelles le salarié peut affecter les sommes à l'organisme assureur sont précisées dans un avenant au contrat d'assurance souscrit avec l'organisme désigné pour garantir le régime de retraite supplémentaire de branche. Elles feront l'objet d'une note d'information spécifique rédigée par l'organisme assureur et remise aux salariés par les fédérations ou organismes nationaux.

La mise en œuvre du dispositif prévu par l'article L. 3334-8 du code du travail ne donne lieu à aucun versement complémentaire de l'employeur. »

## **Article 2**

### *Prise d'effet et durée. – Dénonciation*

Le présent avenant modifie l'accord à durée indéterminée du 13 décembre 2007. Il s'appliquera le lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE compétente.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

## **Article 3**

### *Dépôt et publicité*

Dès sa signature, le présent avenant sera, à la diligence du SNCF, déposé dans les conditions prévues par la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés conformément aux dispositions prévues à cet effet dans l'accord auquel il se rapporte.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

AVENANT N° 36 DU 18 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012

NOR : ASET1251279M

IDCC : 1589

Entre :

L'UMF ;

Le SNSSP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012.

*Grille salariale*

Base : 151,67 heures par mois

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I	9,42	1 428,73
II	9,46	1 434,80
III	9,50	1 440,87
IV	9,67	1 466,65
V	10,03	1 521,25
VI	11,10	1 683,54

NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
VII	14,10	2 138,55
VIII	18,60	2 821,06

### **Article 2**

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### **Article 3**

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES  
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

---

AVENANT N° 1 DU 11 SEPTEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 17 OCTOBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251278M  
IDCC : 897

---

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 11 septembre 2012 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle prévue à l'article 3.1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.1 précité :

« Article 3.1

*Montant et durée de la contribution des SSTI  
au titre de la formation professionnelle continue*

Pour 2012, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de branche prend acte de l'engagement du CISME d'employer tous moyens de sensibilisation des SSTI, afin que l'ensemble des services maintienne l'effort de formation dans l'esprit de la convention. »

Fait à Paris, le 11 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CISME.

**Syndicats de salariés :**

FFSMAS CFE-CGC ;

FNSS CFTC ;

FSAS CGT ;

FNSS CFDT.



Brochure n° 3168

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

AVENANT N° 57 DU 10 MAI 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251266M  
IDCC : 1147

Entre :  
La CSMF ;  
La FMF ;  
Le SML,  
D'une part, et  
La FFSAS CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Objet de l'avenant*

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, publiée au *Journal officiel* du 24 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Par un courrier du 22 juillet 2008, la branche des cabinets médicaux a été alertée par le ministère du travail sur les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que « l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective ».

Ce courrier a conduit la branche à solliciter l'observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) sur une étude relative à ces éléments. Il a alors été décidé de lancer une étude qui dépasse la seule préoccupation de l'égalité de rémunération et d'engager un travail à la fois statistique et qualitatif sur l'égalité professionnelle.

Sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'OMPL en partenariat avec la branche, le cabinet GESTE s'est vu confier ce travail. L'étude a été lancée en décembre 2009 lors d'une réunion de la CPNE.

Il a alors été proposé puis décidé de conduire deux types d'investigations :

- une investigation statistique à partir de plusieurs sources : données INSEE, données caisses de retraite, données OPCA PL notamment ;
- une investigation plus qualitative auprès de cabinets médicaux et, le cas échéant, de structures de formation.

En effet, une étude sur les enjeux d'égalité professionnelle implique évidemment une entrée statistique, qui permet, à un moment, de faire un état des lieux chiffré sur la répartition entre les femmes et les hommes sur un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux peut être enrichi par une étude qualitative qui permet de préciser les perceptions et les pratiques des acteurs sur les enjeux d'égalité professionnelle.

L'objectif de l'étude, dont la version finale a été rendue le 26 novembre 2010, a été de fournir à la branche des éléments permettant de faire un constat sur l'égalité professionnelle dans les cabinets médicaux, afin d'en tirer les conséquences adéquates.

## **Article 2**

### *Principaux constats de l'étude sur l'égalité professionnelle*

A la date de l'accord, et suite à l'étude sur l'égalité professionnelle, les signataires font plusieurs constats.

La répartition hommes-femmes des effectifs globaux : plus de 90 % des femmes

Les femmes représentent 95 % de l'ensemble des salariés des cabinets médicaux adhérents de l'OPCA PL. La part des hommes est un peu plus élevée dans les cabinets de médecins électroradiologistes et dans les cabinets de médecins spécialistes.

Des professions essentiellement féminines, quelle que soit la catégorie d'emploi, pour un taux d'encadrement féminin relativement faible

Les hommes sont les plus nombreux dans les grands cabinets de médecins spécialistes (plus de 10 salariés) et dans les cabinets de médecins généralistes de 50 salariés et plus. Leur part varie moins avec la taille dans les cabinets de médecins électroradiologistes.

Près de 70 % des femmes sont employées, contre moins de 20 % des hommes, tandis que 11 % des femmes seulement sont cadres contre 44 % des hommes.

Inversement, les femmes qui représentent, quelle que soit la profession, plus de 80 % de l'effectif (96 % des employés et 83 % des professions intermédiaires), ne représentent que 64 % des cadres. Le taux d'encadrement féminin est donc relativement faible.

### *Egalité de rémunération*

Les courbes de salaire moyen des hommes et des femmes présentent deux caractéristiques :

- un écart important entre les deux courbes avec la courbe des hommes nettement au-dessus de celle des femmes ;
- une diminution du salaire moyen des femmes à partir de 30 ans.

Ces écarts de rémunération peuvent trouver une explication autour de trois hypothèses :

- les durées du travail (les temps partiels sont plus le fait des femmes) ;
- la structure de l'emploi (les hommes occupent des postes à plus forte rémunération : postes plus qualifiés, postes à responsabilité) ;
- le capital humain (le niveau de formation, notamment, des hommes serait plus élevé).

## **Article 3**

### *Engagements de la branche*

1. Faire évoluer les représentations « sexuées » des métiers en :

- proposant dans la convention collective des intitulés de métier non sexués ;
- analysant les descriptifs de métiers existants au regard des représentations sexuées qui peuvent y être associées et proposer des descriptifs apurés de ces connotations éventuelles ;
- diffusant des supports de communication (à définir) illustrant la place des hommes sur les métiers très féminins du secteur ;

- travaillant de concert avec les organismes de formation pour véhiculer ces messages, et favoriser l'attractivité des hommes sur les métiers traditionnellement féminins ;
- communiquant auprès des médecins et des responsables de cabinets médicaux sur les modes de management pour stabiliser le rapport hiérarchique professionnel aux dépends du rapport hiérarchique d'ordre sexué.

## 2. Poursuivre l'effort d'analyse sur l'égalité professionnelle

Trois axes pourraient être envisagés dans un premier temps :

- une étude sur le temps partiel, qui permettrait d'aborder également les enjeux de l'articulation vie professionnelle, vie familiale ;
- un engagement des acteurs qui construisent des données, à distinguer les données hommes femmes chaque fois que faire se peut ;
- un partenariat avec les caisses de retraites et/ou avec l'OPCA pour disposer de données plus facilement exploitables sur l'égalité de rémunération.

## 3. Promouvoir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle :

- faciliter les départs des femmes en formation en organisant les stages au plus près des lieux de travail ;
- la période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits individuels à la formation (art. L. 6323-2 du code du travail) ;
- pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant, la (le) salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, du type de celles définies à l'article L. 900-2 du code du travail. Elle (il) bénéficie dans ce cadre de la protection sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (art. L. 1225-66 et suivants du code du travail) ;
- par ailleurs, afin d'éviter d'éventuelles interférences avec les contraintes familiales, les responsables hiérarchiques programmeront les réunions de travail dans le cadre de l'horaire de travail.

A la reprise d'activité :

- les salariés ont l'assurance de retrouver leur poste de travail ou un poste équivalent ;
- l'entretien préalable à la reprise d'activité (ou, éventuellement, dans les premiers mois suivant le retour) doit avoir pour objectif de déterminer avec le salarié les éventuels besoins de formations afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle ;
- les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé de maternité, un congé pour adoption ou un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel), font partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel bénéficient :

- d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- les salarié(e)s peuvent également bénéficier de ce droit avant l'expiration du congé parental à temps plein ou de l'activité à temps partiel pour élever un enfant. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental à temps plein ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant ;
- de plein droit, d'un bilan de compétences (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1 du code du travail).

## 4. Mise en place d'indicateurs pertinents pour un suivi et un bilan annuel des actions menées

La mise en place d'indicateurs chiffrés permet de suivre les actions visant à favoriser l'égalité entre les genres dans la gestion des carrières.

Au niveau national, sera mis en place un plan triennal sur l'égalité professionnelle dont les indicateurs s'ajoutent aux indicateurs figurant au bilan social et dans le rapport de situation comparée d'entreprise.

Recrutement :

- embauches par métier repère, sexe et type de contrat ;
- embauches par niveau de classification, sexe et type de contrat ;
- embauches par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI ;
- embauches par niveaux et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD ;
- embauches par métier repère et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD.

Gestion des carrières :

- durée moyenne dans l'emploi par sexe ;
- durée moyenne dans le niveau de classification par sexe ;
- effectif total et répartition femmes-hommes par métier repère et par niveau de classification ;
- taux d'accession par sexe aux niveaux cadre.

Rémunération :

- rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe.

Formation :

- répartition par sexe des inscriptions et des réussites aux examens ;
- types de formations qualifiantes ou adaptation au poste de travail ;
- accession par genre après la formation à une évolution de carrière ou changement de métier.

#### 5. Développer la mixité, l'accueil et la promotion des agents masculins

Campagne d'information et de sensibilisation :

- actions sur l'image des métiers avec les partenaires externes ;
- actions sur le recrutement et la sélection ;
- action de formation et de sensibilisation ;
- action de développement de toutes les voies de formation (VAE, apprentissage, etc.).

### **Article 4**

*Notification. – Entrée en vigueur et dépôt*

Entrée en vigueur

A défaut d'opposition au présent avenant, exprimée dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

Notification

Le présent accord sera notifié par l'organisation patronale CSMF ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Fait à Paris, le 10 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**PRESSE HEBDOMADAIRE PARISIENNE**  
**IDCC : 766. – Employés**

**DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 SEPTEMBRE 2012**  
**DU SEPM DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1251270M  
IDCC : 766

*Syndicat des éditeurs de la presse magazine*  
*26, avenue de l'Opéra*  
*75001 Paris*

Paris, le 25 septembre 2012.

Chère Madame, Cher Monsieur,

Le syndicat de la presse magazine (SPM) et le syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ont décidé, par assemblée générale extraordinaire toutes deux en date du 2 mai 2012, de leur dissolution et de leur fusion au sein d'un nouveau syndicat professionnel : le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM).

Il importe donc d'harmoniser le droit conventionnel applicable au secteur professionnel puisque chaque syndicat avait sa convention collective employés et cadres.

C'est la raison pour laquelle le SEPM entend dénoncer la convention collective précitée afin d'entamer ce travail d'harmonisation et d'aboutir à une nouvelle convention collective applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes du secteur professionnel de la presse magazine.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-9 du code du travail, le SEPM dénonce donc la convention collective de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1<sup>er</sup> avril 1974 ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes, notamment les classifications conventionnelles et les barèmes, l'avenant du 17 février 1982 faisant suite à l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, l'accord du 18 juin 1991 prévoyant la mise en place d'une rémunération minimum garantie pour chaque catégorie d'employés et le protocole d'accord du 10 juin 1998 et tout autre texte articulé à la convention collective dénoncée.

En application de l'article 2 de la convention collective précitée du 1<sup>er</sup> avril 1974, la présente dénonciation :

Est faite 6 mois avant la date de son expiration.

Elle vaut pour l'ensemble du texte conventionnel.

Elle emporte donc révision de l'ensemble des articles de la convention.

Pour répondre à l'obligation dudit article 2 selon laquelle, « la partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à révision », il est joint à la présente dénonciation le texte de la convention collective

des employés du SPMI du 28 mars 1997 qui vaut projet pour harmonisation des dispositions conventionnelles au niveau de la branche professionnelle.

Les discussions sur le nouveau texte conventionnel seront engagées dans un délai de 3 mois.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions de croire, chère Madame, cher Monsieur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

*Le président du SEPM.*

**Convention collective nationale**  
**RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES**  
**(Accord du 14 mars 1947)**  
**(15 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,  
*Journal officiel* du 13 mai 1987)

---

AVENANT N° A 267 DU 18 SEPTEMBRE 2012  
MODIFIANT L'ANNEXE I DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1251276M

Entre :

La CGPME ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT CGT ;

La CFTC cadres ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 13 *quinquies* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifié comme ci-après.

Le paragraphe 1, relatif aux droits des conjoints divorcés, est modifié comme suit :

Le texte constitué par les alinéas 3 à 8 est désormais libellé comme suit :

« Le montant de l'allocation est déterminé selon les mêmes modalités que celles retenues au profit des conjoints survivants, puis affecté du rapport entre la durée du mariage dissous par le divorce et la durée d'assurance du participant décédé, au sens des articles R. 351-3 et R. 351-4 du code de la sécurité sociale, limitée à :

- 165 trimestres pour les allocations de réversion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;
- 166 trimestres pour les allocations de réversion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sans que ce rapport puisse excéder 1. »

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES**  
**(Accord du 14 mars 1947)**  
**(15 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,  
*Journal officiel* du 13 mai 1987)

---

AVENANT N° A 268 DU 18 SEPTEMBRE 2012  
MODIFIANT L'ANNEXE I DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1251277M

---

Entre :

La CGPME ;

Le MEDEF,

D'une part, et

L'UGICT CGT ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres ;

La CFTC cadres ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 38 et 39 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont modifiés comme suit.

L'article 38 « Compensation » est modifié comme suit :

Le 1<sup>er</sup> alinéa est inchangé.

Au 2<sup>e</sup> alinéa, est ajoutée, *in fine*, une phrase libellée comme suit :

« Elle conduit ainsi, selon le rythme de réalisation des opérations de retraite, à une redistribution entre les institutions de l'excédent ou du déficit de trésorerie du régime. »

Dans le 3<sup>e</sup> et dernier alinéa, le mot « trimestriellement » est supprimé.

L'article 39, dont l'intitulé devient « Réserves techniques du régime », est désormais libellé comme suit :

« Les réserves techniques du régime sont constituées d'une réserve technique de fonds de roulement, assurant la couverture des besoins de trésorerie des opérations de retraite, et d'une réserve technique de financement à moyen et long terme, destinée à permettre le financement complémentaire que nécessiterait l'équilibre des opérations de retraite du fait des évolutions conjoncturelles ou de décisions prises par les partenaires sociaux.



Après couverture des besoins de trésorerie, la réserve technique de financement à moyen et long terme est dotée des excédents ou diminuée des déficits des opérations de retraite. Elle est augmentée des apports de fonds reçus au titre des contributions de maintien des droits à l'occasion d'intégrations dans le régime d'entreprises ou de secteurs nouveaux.

Le conseil d'administration de l'AGIRC est chargé de répartir la réserve technique de financement à moyen et long terme entre les institutions, y compris la fédération. Chacune des institutions gère les quotes-parts des réserves techniques qui lui sont confiées, dans les conditions déterminées par le règlement financier de l'AGIRC. »

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord national interprofessionnel**  
**RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(15 mars 1988)**

*(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)*  
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,  
*Journal officiel* du 30 juin 1988)

---

**AVENANT N° 119 DU 18 SEPTEMBRE 2012**  
**À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961**

NOR : ASET1251273M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 28 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme ci-après.

Le paragraphe 1, relatif aux droits des conjoints divorcés, est modifié comme suit.

Le texte constitué par les alinéas 3 à 8 est désormais libellé comme suit :

« Le montant de l'allocation est déterminé selon les mêmes modalités que celles retenues au profit des conjoints survivants, puis affecté du rapport entre la durée du mariage dissous par le divorce et la durée d'assurance du participant décédé, au sens des articles R. 351-3 et R. 351-4 du code de la sécurité sociale, limitée à :

- 165 trimestres pour les allocations de réversion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;
- 166 trimestres pour les allocations de réversion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sans que ce rapport puisse excéder 1. »

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord national interprofessionnel**  
**RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(15 mars 1988)**

*(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)*  
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,  
*Journal officiel* du 30 juin 1988)

AVENANT N° 120 DU 18 SEPTEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961

NOR : ASET1251274M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 4, 5 et 6 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 sont modifiés comme ci-après.

L'article 4 « Compensation » est modifié comme suit :

Le 1<sup>er</sup> alinéa est inchangé.

Au 2<sup>e</sup> alinéa, est ajoutée, *in fine*, une phrase libellée comme suit :

« Elle conduit ainsi, selon le rythme de réalisation des opérations de retraite, à une redistribution entre les institutions de l'excédent ou du déficit de trésorerie du régime. »

Dans le 3<sup>e</sup> et dernier alinéa, le mot « trimestriellement » est supprimé.

L'article 5, dont l'intitulé devient « Réserves techniques du régime », est désormais libellé comme suit :

« Les réserves techniques du régime sont constituées d'une réserve technique de fonds de roulement, assurant la couverture des besoins de trésorerie des opérations de retraite, et d'une réserve technique de financement à moyen et long terme, destinée à permettre le financement complémen-

taire que nécessiterait l'équilibre des opérations de retraite du fait des évolutions conjoncturelles ou de décisions prises par les partenaires sociaux.

Après couverture des besoins de trésorerie, la réserve technique de financement à moyen et long terme est dotée des excédents ou diminuée des déficits des opérations de retraite. Elle est augmentée des apports de fonds reçus au titre des contributions de maintien des droits à l'occasion d'intégrations dans le régime d'entreprises ou de secteurs nouveaux ou au titre des dispositions des articles 14 et 16 de l'accord.

Le conseil d'administration de l'ARRCO est chargé de répartir la réserve technique de financement à moyen et long terme entre les institutions, y compris la fédération. Chacune des institutions gère les quotes-parts des réserves techniques qui lui sont confiées, dans les conditions déterminées par le règlement financier de l'ARRCO. »

L'article 6, relatif aux contributions de maintien de droits, est supprimé.

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,**  
**TAPIS ET LINGE DE MAISON**

---

**ACCORD DU 11 JUILLET 2012**  
**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES**  
**AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**  
NOR : ASET1251268M  
IDCC : 1761

---

Entre :  
La FENNTISS,  
D'une part, et  
La CGT-FO ;  
La FNECS CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
La FS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Classification des emplois et barème de salaires**  
**applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2012**

Ces dispositions s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

# *Employés*

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	EMPLOIS repères	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	RECOMMANDATION patronale (au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> juillet 2012)
Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.	I	Magasinier Manutentionnaire Emballeur	1 372	1 400	1 430
Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	II	Chauffeur-livreur Cariste Coupeur échantillonneur Standardiste Opérateur de saisie Hôte(esse) d'accueil	1 387	1 415	1 450
Mise en œuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.	III	Coupeur vérificateur Vendeur Aide-comptable	1 429	1 458	1 480
Mise en œuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.	IV	Employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables, achat Hôte(esse) show-room Assistant(e) commercial	1 527	1 558	1 580
Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services.	V	Technico-commercial Chef de produit (grand public moyenne gamme)	1 580	1 612	1 650

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	EMPLOIS repères	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	RECOMMANDATION patronale (au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> juillet 2012)
Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	I	Chef de coupe Chef de service échantillonnage Comptable Attaché commercial Assistant(e) de direction Styliste Acheteur(se)	1 681	1 715	1 750
Les fonctions d'agent de maîtrise de niveau II comportent les compétences du niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe. Cette responsabilité s'applique également aux travaux exécutés, dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre.	II	Chef comptable Chef de produit (haut de gamme)	1 902	1 940	1 970

*Cadres*

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	EMPLOIS repères	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	RECOMMANDATION patronale (au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> juillet 2012)
Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre de niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires. La fonction implique, par délégation permanente de l'employeur, la responsabilité du travail et de la discipline des salariés, d'une position hiérarchique moins élevée, relevant du même domaine d'activité et/ou une activité fonctionnelle et opérationnelle mettant en œuvre une autonomie et une formation spécialisée.	I	Responsable qualité produit	2 579	2 631	2 685
L'activité, à ce niveau, comporte l'autorisation d'engager l'entreprise, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné. Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.	II	Responsable de service : logistique, achat, comptable, administratif et commercial, informatique, personnel	3 106	3 168	3 220
L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.	III	Directeur d'exploitation Directeur des services comptables et/ou administratifs Directeur des relations humaines	3 625	3 698	3 750



CLASSIFICATION	NIVEAU	EMPLOIS repères	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	RECOMMANDATION patronale (au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	SALAIRES minima (au 1 <sup>er</sup> juillet 2012)
Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle. Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.	IV	Directeur général	4 660	4 753	4 820

### 1. Passerelles

Hormis les employés de niveau IV susceptibles de passer au niveau V, les salariés restent au niveau correspondant à celui de leur échelon avant modification de la classification.

### 2. Délai d'application

La présente classification devra être appliquée au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

### 3. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

**AVENANT N° 54 DU 21 JUIN 2012**  
**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS**

NOR : ASET1251271M  
IDCC : 1316

Entre :

Le SATPS ;

Le GSOTF ;

Le CAP France ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le titre de l'article 61 de la convention collective nationale du tourisme social et familial devient :  
« Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) ».

**Article 2**

L'article 61, dans son entier, est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de valider ou non les accords signés dans des entreprises de la branche du TSF de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel.

Cette commission est composée paritairement de la manière suivante :

- le collège salarié comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est représenté par un nombre égal de représentants à celui de la composition du collège salarié.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Les organisations d'employeurs doivent alors convoquer, par lettre ordinaire comportant l'objet de la convocation de la commission, chacune des parties de ladite commission.

La première réunion doit avoir lieu dans les 4 semaines qui suivent la saisine.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission.

Les avis rendus par la CPNIV de branche de la convention collective nationale du tourisme social et familial ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres. »

### **Article 3**

Un article 12 *bis* est créé :

« Article 12 *bis*

*Négociation dérogatoire d'accord d'entreprise ou d'établissement*

#### **1. Principes généraux**

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise ou d'établissement qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation.

Pour cela, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

## 2. Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail.

## 3. Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme du temps de travail effectif.

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du code du travail et de la protection prévue par la loi. »

## **Article 4**

### *Dépôt, extension et application*

Le présent accord sera fait en autant d'exemplaires que nécessaire et remis à chacune des parties contractantes.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Cet accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120410-001012

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---