

Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Chapitre Ier : Généralités](#)
- [Chapitre II : Droit syndical - Représentation du personnel](#)
- [Chapitre III : Conditions de travail et emploi](#)
- [Chapitre IV : Rémunération et durée du travail](#)
- [Chapitre V : Congés payés - Maladie](#)
- [Chapitre VI : Hygiène et sécurité](#)
- [Chapitre VII : Catégories particulières de travailleurs](#)
- [Chapitre VIII : Formation professionnelle](#)
- [Chapitre IX : Egalité professionnelle \(1\)](#)
- [Chapitre X : Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap](#)
- [Chapitre XI : Pénibilité et stress au travail](#)

[Chapitre Ier : Généralités](#)

Chapitre Ier : Généralités

Objet et champ d'application

La présente convention, conclue en application des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés, à l'exclusion du personnel marins et mariniers, des entreprises de la France métropolitaine adhérant à *la chambre syndicale du raffinage du pétrole et/ou la chambre syndicale des transports pétroliers et/ou* (1) la chambre syndicale de la distribution des produits pétroliers de l'union française des industries pétrolières, pour les établissements dont l'activité principale relève des industries et comm

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision

a) La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties

contractantes (1).

b) La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision ou ayant provoqué la dénonciation. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.

Avantages acquis

a) La présente convention ne peut être la cause de restriction d'avantages individuels et collectifs acquis dans les différents établissements antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

b) Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels existants, sans en modifier la nature chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Commission d'interprétation

a) Une commission nationale paritaire se réunira à Paris. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises.

b) Elle se réunira dans un délai minimum de 1 mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Commission de conciliation

a) Des commissions régionales de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses annexes.

Application de la convention

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements de la présente convention et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Adhésion

L'adhésion à la présente convention se fait dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Dépôt légal

Le dépôt légal de la présente convention sera fait dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Chapitre II : Droit syndical - Représentation du personnel

Liberté d'opinion

a) Les parties contractantes reconnaissent pour chacune d'elles, et pour l'ensemble des salariés, la liberté d'opinion. Elles reconnaissent également la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'action des organisations syndicales conformément à la loi.

Droit syndical

a) L'exercice du droit syndical s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions de la législation en vigueur.

b) Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.

c) Sous réserve de ne pas apporter de gêne sensible à la production, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis en principe d'au moins 1 semaine, aux salariés devant participer aux réunions statutaires des organisations syndicales sur justification émanant de celles-ci.

Délégué du personnel

a) Le statut des délégués du personnel est fixé par la législation en vigueur et les clauses de la présente convention.

b) Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel.

Dans les établissements occupant 10 salariés ou moins, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un syndicat de leur choix pour présenter à la direction leurs réclamations.

c) Pour les élections de ces délégués (1) :

Dans les établissements de plus de 250 salariés, le personnel est réparti en principe en 4 collèges :

Comité d'entreprise

a) L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont réglés par les dispositions de la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Il est précisé que, lorsqu'il y a plusieurs comités d'établissement dans une entreprise, les présidents de ces comités ne doivent pas prendre part au vote pour la désignation des représentants de la délégation du personnel des comités d'établissement au comité central d'entreprise.

Processus de négociation des accords de branche

a) La négociation d'un accord de branche s'ouvre par une réunion paritaire plénière d'ouverture.

Cette réunion permet notamment à chaque délégation de faire connaître ses positions et orientations sur le thème de la négociation.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus 12 membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Chapitre III : Conditions de travail et emploi

Généralités

a) L'égalité de traitement est un principe général qui s'applique sans distinction de sexe, de nationalité ou d'opinion.

Il concerne notamment, sans que cette énumération soit limitative : l'accès à l'emploi, la formation professionnelle continue, la promotion sociale, les conditions de travail.

b) L'accès à l'emploi est possible sans que puissent être opposés l'âge, le sexe ou la nationalité.

c) L'emploi et le reclassement des personnes handicapées seront assurés dans les conditions prévues par le code du travail.

Section A : Embauchage

Préliminaires

a) Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services officiels de la main-d'œuvre ainsi qu'aux syndicats locaux relevant des organisations signataires de la présente convention.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

b) En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel, seront consultés.

Visite médicale

L'examen médical d'embauchage devra avoir lieu dans les conditions fixées par la loi, c'est-à-dire avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Essai

a) L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Sur convocation écrite à cette épreuve, les frais de voyage en dehors de l'agglomération où est situé l'établissement seront remboursés.

b) La durée de la période d'essai est de :

- 1 semaine pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 150 ;

- 1 mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 150 (inclus) et 215 (exclus) ;

Section B : Contrat de travail

Classification des emplois

Tous les salariés visés à l'article 101 sont classés dans les emplois ou positions repères dont les définitions et les coefficients hiérarchiques correspondants figurent dans une annexe à la présente convention qui comporte notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences.

Lorsque des emplois nouveaux qui ne figurent pas dans l'annexe classification sont créés, le coefficient hiérarchique qui s'y rattache est déterminé par assimilation aux emplois répertoriés, après consultation des délégués du personnel.

Engagement

a) Tout salarié recevra, au moment de son engagement, notification écrite :

- de sa classification d'emploi ;
- du coefficient correspondant à cette classification ;
- de ses appointements mensuels minimaux correspondant à la durée légale du travail ;
- de son emploi ;
- du lieu de travail
- de la durée et des conditions de la période d'essai ;
- des éléments de sa rémunération.

b) Il recevra également :

Modification du contrat de travail

La non-acceptation par un salarié de la modification, non motivée par une faute grave ou une incapacité physiologique médicalement constatée, d'un des éléments de la notification écrite de confirmation d'engagement énumérés à l'article 306, ne saurait entraîner rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Déclassement (1)

a) Si le salarié accepte un changement d'emploi proposé par l'employeur, il conserve, à titre personnel, l'intégralité des avantages de sa classification et sa rémunération pendant 3 mois, à condition d'avoir tenu l'emploi précédent pendant au moins 1 an.

b) Dans le cas où un salarié serait l'objet d'un déclassement n'ayant pas un caractère temporaire, il lui sera alloué, sauf s'il s'agit d'une sanction, une indemnité déterminée en appliquant le barème de l'article 311 et en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Ancienneté

a) On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

b) Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est maintenu.

c) Dans le cas de :

- service militaire obligatoire ;

- licenciement ;

Résiliation du contrat de travail - Préavis

a) Toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, un préavis (1).

b) La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Indemnité de congédiement

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux ouvriers ou employés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;

5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;

8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 14 mois.

Certificat de travail

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente convention et ses annexes, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il sera remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Fin de carrière

a) L'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé mis à la retraite dans le cadre d'un régime de retraite d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'un agrément ministériel aura le choix entre l'indemnité de congédiement stipulée à l'article 311 a et le régime de retraite de l'entreprise.

Mise à la retraite avant 65 ans

a) L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite résulte du bénéfice de tout avantage de préretraite défini dans l'entreprise antérieurement à la date de publication de la loi 2003-775 du 21 août 2003.

Cas particulier : mise à la retraite des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 313 bis-c.

Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée ne peuvent avoir qu'un caractère exceptionnel.

Ils ne peuvent être conclus que dans les cas et suivant les modalités déterminés par la loi.

Inventions

La question des brevets d'invention sera réglée suivant la législation en vigueur et, éventuellement, dans les contrats individuels.

Secret professionnel

a) Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un établissement similaire sauf disposition particulière prévue dans son contrat individuel et sous réserve que ce dernier comporte une contrepartie sous la forme d'une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle prévue dans le contrat.

Section C : Déplacements - Changements de résidence

Déplacements - Règles générales

a) Le déplacement d'un salarié pour le service de l'entreprise sur demande ou avec l'accord de l'employeur ou de son représentant donnera lieu à indemnisation dans les conditions stipulées ci-après.

b) En dehors du cas où le déplacement s'effectue dans le cadre de la journée (c'est-à-dire permettant le retour du salarié à son domicile le même jour), le salarié sera averti dans des délais lui permettant de prendre toutes dispositions relatives au déplacement, sauf cas imprévisible ayant un caractère d'urgence.

Déplacements par véhicules appartenant au salarié

a) Dans le cas où, après accord préalable de l'employeur, un salarié est amené à utiliser pour les besoins du service un véhicule lui appartenant, les frais engagés par lui à cette occasion feront l'objet, sauf convention particulière, d'une indemnisation de l'employeur.

b) Les conditions de cette indemnisation déterminées en accord avec le salarié tiendront compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence, d'huile et pneumatique ainsi que des frais d'assurances.

Déplacements de longue durée

a) Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à 1 mois, il sera accordé aux salariés, sans perte de salaire, un congé de détente d'une durée nette de :

- 1 dimanche tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;

- 3 jours consécutifs tous les mois, dont 1 dimanche, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

Changements de résidence

a) Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi qu'au remboursement des frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

Compte tenu des difficultés actuelles de logement, les employeurs s'efforceront de faciliter le relogement du personnel muté.

Section D : Emploi

Temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont réglées par des dispositions particulières prises au niveau des entreprises.

Affichage des emplois vacants

Au cas où l'entreprise envisage de pourvoir des emplois vacants, elle procède à l'affichage des postes dont il s'agit avant le recrutement hors de la société.

L'affichage sera effectué :

- au niveau de l'établissement pour les postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ;
- au niveau de l'entreprise pour les postes cadres (jusqu'à la position III A incluse).

Sécurité et emploi

En cas de modification de structure des sociétés ou d'application d'un programme important de modernisation, conduisant à une réduction d'effectifs, les sociétés doivent faciliter l'accès du personnel qui se trouverait concerné à d'autres emplois équivalents prioritairement dans la société, puis dans la profession.

Licenciements collectifs

a) Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'établissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, sur les moyens propres à prévenir ce licenciement ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

Priorité d'emploi

Le personnel licencié, en raison de suppression d'emploi ou par suite de licenciement collectif consécutif à une réduction d'activité de l'établissement, aura priorité de réemploi dans un emploi de même nature. Cette priorité jouera pendant 1 an à compter du licenciement.

Si l'intéressé convoqué par lettre recommandée ne répond pas à la première convocation, il perdra, de ce fait, son droit de priorité.

Commission paritaire de l'emploi

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités tant d'assurer la sécurité de l'emploi que d'éviter que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, dans le cadre des accords interprofessionnel et professionnel de 1969, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi composée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, d'une part, et de représentants désignés par l'union des chambres syndicales de l'industrie du pétrole,

Attribution de la commission paritaire de l'emploi

a) Outre les attributions prévues au paragraphe b ci-après, la commission a vocation de commission d'étude de la commission paritaire à laquelle elle ne saurait se substituer.

Elle examine, à la demande de l'une ou l'autre des parties, toute question relative :

- aux problèmes généraux de l'emploi concernant les salariés de l'ensemble des entreprises adhérant à l'union des chambres syndicales de l'industrie du pétrole, signataire de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole ;

- au problème général de l'utilisation de la main-d'oeuvre extérieure.

Rôle de la commission paritaire de l'emploi - Reclassements

a) Dans le cas où, malgré les efforts accomplis, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif, la situation de ce personnel, par classification professionnelle et par établissement, sera communiquée aux membres de la commission.

b) Celle-ci se réunira dans un délai de 8 jours francs à partir de la date de cette communication.

Réunions de la commission paritaire de l'emploi

Elle tient, normalement, une réunion au cours de chaque trimestre de l'année.

L'union des chambres syndicales de l'industrie du pétrole assumera la charge du secrétariat de la commission en mettant à sa disposition les moyens, en personnel et en matériel, nécessaires à l'exécution des tâches fixées par cette commission.

Section E : Conditions de travail

Normes de travail

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;

Charge de travail

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé et la sécurité des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Restructuration des tâches

Les différentes actions de restructuration des tâches devront être mises en oeuvre dans le respect des principes énoncés sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

Section F : Encadrement

Rôle

Le rôle de l'encadrement - qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise - est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en oeuvre effective de la présente convention.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Fonctions

La fonction de commandement exige de ceux qui l'exercent des valeurs fondamentales, notamment :

- la compétence professionnelle ;
- l'aptitude aux relations humaines.

Les aptitudes particulières nécessaires à l'exercice du commandement doivent faire l'objet d'une formation polyvalente adéquate orientée sur la maîtrise des rapports humains et des relations de groupe.

Exercice

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;
- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ainsi que la concertation ;
- que soient en rapport les responsabilités, les délégations de pouvoirs et les moyens mis à la disposition du personnel d'encadrement ;

Chapitre IV : Rémunération et durée du travail

Section A : Salaires

Négociations salariales

Les négociations relatives aux salaires ont lieu dans les conditions fixées par le code du travail et la présente convention.

Salaires minima

a) Les salaires minima sont basés sur les éléments suivants :

1° Le salaire minimum professionnel (SMP) correspondant au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie ;

2° Les coefficients hiérarchiques afférents aux emplois ou positions de la classification professionnelle des salariés visés par la convention collective ;

3° La majoration conventionnelle calculée par point de différence entre 880 et le coefficient du salarié.

b) Les salaires minima définis ci-dessus sont exclusifs de toutes primes, indemnités et gratifications diverses.

Salaires des jeunes

a) Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum des adultes de leur catégorie lorsqu'ils sont appelés à exécuter des travaux confiés aux adultes, à condition que leur travail soit équivalent à celui qui serait exigé des adultes au même poste.

b) Dans le cas contraire, les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont fixés en appliquant aux salaires minima des salariés adultes les abattements maxima suivants (1) :

- 16 à 17 ans : 20 %.

- 17 à 18 ans : 10 %.

Salaires au rendement

Le salaire au rendement n'est pas un mode de rémunération habituellement utilisé dans l'industrie pétrolière.

Dans l'hypothèse où cette forme de rémunération subsisterait, les entreprises s'efforceront d'y mettre fin aussi rapidement que possible.

Les primes venant en complément du salaire de base ne sont pas visées dans le présent paragraphe.

Prime d'ancienneté

a) Il est attribué aux ouvriers, employés, agents de maîtrise ou assimilés, ayant plus de 3 ans d'ancienneté, une prime déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

b) Cette prime est calculée sur le salaire minimum de l'emploi correspondant à la classification de l'intéressé augmenté éventuellement des majorations en points ou en pourcentage prévues pour certains emplois.

Elle subit, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

c) Les taux de la prime sont les suivants :

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : 1 % (1)

Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera versée en sus du salaire à tout ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé, rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

La même indemnité sera due également lorsque le salarié reviendra au travail après avoir quitté l'établissement si la demande lui en a été faite au cours de la journée.

Indemnité pour outils professionnels

Dans tous les cas où un salarié est amené, après accord préalable de l'employeur, à utiliser dans son travail des outils, une bicyclette ou un cyclomoteur lui appartenant, il lui sera alloué une indemnité spéciale dont le montant sera déterminé en accord avec l'intéressé.

Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié

a) En cas d'accident matériel entraînant un arrêt de travail dans l'établissement, toute journée commencée sera intégralement payée.

b) Les salariés non prévenus de cet arrêt de travail se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement recevront une indemnité égale à une demi-journée de salaire.

Avantages en nature

La participation du salarié aux avantages en nature (logement et accessoires, nourriture...) dont il bénéficie sera décomptée conformément aux réglementations en vigueur.

Périodes militaires

Après 1 an de présence dans l'entreprise, le salarié appelé à effectuer une période militaire obligatoire recevra un salaire égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé dans cette entreprise pendant la durée correspondant à ladite période.

Service national

Les jeunes appelés à accomplir leur service national obligatoire et ayant 1 an de présence dans l'entreprise percevront, à leur départ, une indemnité égale à 1 mois de leur salaire.

Jours fériés légaux

Le chômage des jours fériés légaux n'entraîne pas de perte de salaire.

Section B : Durée du travail et heures de dérogation

Durée du travail et heures supplémentaires

a) La durée du travail est fixée par la législation en vigueur.

b) Les heures supplémentaires sont des heures de travail, à caractère exceptionnel, accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (1).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, visé par l'article L. 212-6 du code du travail, est fixé par salarié à 130 heures par an.

Dispositions particulières (incendie, gardiennage)

Pour l'utilisation dans l'industrie du pétrole des dérogations permanentes prévues par le 8° de l'article 5 du décret du 2 mars 1937 (industries chimiques), modifié en ce qui concerne le personnel d'incendie par le décret du 5 octobre 1956, la pratique de la rémunération précisée par la circulaire ministérielle du 2 juillet 1948 relative aux horaires d'équivalence est modifiée comme suit :

Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le

dimanche ou les jours fériés

a) L'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé appelé à effectuer exceptionnellement des heures de travail la nuit, le dimanche, les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts, par exemple) percevra, en dehors de majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires, une majoration dite d'inconfort, égale à 33 % de ses appointements.

Par heure de travail de nuit, il faut entendre les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures.

Dispositions propres aux ingénieurs et cadres

a) Les ingénieurs et cadres qui travaillent dans des conditions assez proches de celles des autres catégories de salariés, en ce qui concerne leur rapport au travail et au temps, bénéficient des modalités générales de réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Leurs appointements prennent en compte les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions, dans la mesure où ces dépassements sont occasionnels.

Section C : Remplacements - Travaux multiples

Remplacements

a) Ouvriers - employés

1° Tout ouvrier chargé d'effectuer, pendant plus de huit heures consécutives, le remplacement d'un ouvrier dont l'emploi correspond à une classification supérieure, sera payé, pendant toute la durée du remplacement, au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification ;

2° Si un ouvrier est appelé, dans les mêmes conditions, à remplacer un agent de maîtrise, il recevra, pendant la période de remplacement, le salaire minimum de l'emploi de l'agent de maîtrise remplacé ;

Exécution de travaux multiples (remplacements exclus)

Lorsqu'un ouvrier est appelé à exécuter des travaux multiples correspondant à des classifications différentes, 3 cas peuvent se présenter :

1° L'ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification inférieure conservera son salaire habituel ;

Affectation temporaire

Si, pour des raisons imprévues d'ordre technique et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter temporairement un salarié à un travail correspondant à une classification inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conservera le bénéfice du salaire individuel qu'il percevait dans son précédent emploi, à l'exclusion, toutefois, des avantages particuliers inhérents à la fonction antérieure ou attachés à des sujétions auxquelles il n'est plus astreint.

Section D : Autres dispositions

La nature et/ou les conditions d'exercice de certaines activités des secteurs commercial, administratif, recherche et technique peuvent nécessiter d'appréhender le temps de travail individuel par périodes autres qu'hebdomadaires. Dans ce cas, la rémunération est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal ou de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Les catégories de personnel concernées ainsi que les modalités de décompte du temps de travail sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

Chapitre V : Congés payés - Maladie

Section A : Congés payés

Droit au congé

a) Le droit au congé annuel est acquis par chaque intéressé proportionnellement au nombre de mois de travail effectif accomplis au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente - 31 mai de l'année en cours).

b) Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente convention ;

Durée du congé

a) La durée des congés est fixée comme suit, sauf dispositions plus favorables d'établissement ou d'entreprise :

- avant 1 an d'ancienneté : 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif au sens de la convention ;

- après 1 an d'ancienneté : 30 jours ouvrables.

La durée de l'absence ininterrompue ne peut dépasser 30 jours ouvrables si les nécessités du service l'exigent. Dans ce cas, la partie du congé dépassant cette limite devra être prise en dehors de la période normale des congés.

Période des congés

a) La période normale des vacances commence le 1er mai et se termine le 31 octobre.

b) Toutefois, après accord entre l'employeur et le salarié, le congé pourra être pris en dehors de cette période.

Date des départs en congé

a) L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur, en liaison avec les intéressés, après avis, en cas de difficulté, des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service, de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.

b) Communication de la date du départ en congé sera faite à chaque intéressé au moins 2 mois avant celle-ci.

c) Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Fractionnement du congé

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, l'une des fractions devant être au moins égale à 12 jours ouvrables compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Rappel pendant le congé

a) Le rappel pendant les congés ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel.

Au cas où un employeur se trouverait dans l'obligation de rappeler un salarié durant son congé, il sera accordé à l'intéressé, en compensation de l'inconfort en résultant, 2 jours ouvrables supplémentaires de congés payés.

Fermeture d'établissement

Au cas où l'employeur aurait l'intention de faire coïncider le congé payé et la fermeture de tout ou partie de l'établissement, le comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) serait consulté avant toute décision.

Indemnité de congé payé

a) L'indemnité afférente au congé déterminé sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé. Pour les congés d'une durée supérieure, l'indemnité est déterminée conformément à cette règle et proportionnellement à la durée effective du congé.

Maladie ou décès pendant les congés payés

a) Tout salarié qui, à raison d'une absence pour maladie, n'aurait pu prendre son congé payé bénéficiera de celui-ci après la reprise de son travail.

b) En cas de résiliation du contrat de travail le droit au congé restera acquis. Il se traduira par le versement de l'indemnité compensatrice à l'intéressé ou, en cas de décès, aux ayants droit.

c) Toutefois, il sera tenu compte, dans les cas précités, des dispositions particulières pouvant exister dans les sociétés en matière de congé de maladie.

Jeunes travailleurs

Le régime des congés des jeunes travailleurs est fixé par les dispositions légales en vigueur.

Mères de famille

a) Hospitalisation

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il sera accordé au salarié, suivant certificat médical d'hospitalisation et sous réserve de vérifications d'usage :

- des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;

Travailleurs non européens

Les travailleurs non européens bénéficieront d'un nombre de jours supplémentaires représentant le voyage d'aller et de retour de leur lieu d'origine, ces jours supplémentaires ne donnant pas lieu à rémunération. Les intéressés devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes les pièces justificatives prouvant leur bonne foi. En outre, ils pourront cumuler les congés payés de 2 années successives et à cette occasion bénéficier également d'un congé sans solde d'une durée égale à 1 mois.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels suivants seront accordés, sur justification, aux salariés, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise :

Mariage du salarié : 1 semaine ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

Décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, des grands-parents, du gendre ou de la belle-fille : 1 jour ouvrable.

Section B : Maternité, maladie, accident

Protection de la maternité

a) En cas de changement d'emploi prescrit par le médecin du travail de l'établissement du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera son salaire antérieur (1).

b) Pendant la durée des consultations prénatales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.

c) Dès le début du 3^e mois de leur grossesse, la durée journalière du travail des femmes enceintes sera réduite de 30 minutes. Cette mesure n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

Absences pour maladie ou accident

a) Les absences pour maladie ou accident justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu,

notifiées dans les 48 heures sauf cas de force majeure, n'entraînent pas, pendant 3 ans, une rupture du contrat de travail.

Congés spéciaux pour soins aux enfants

a) Il sera accordé au salarié, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, pour accompagner son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

Chapitre VI : Hygiène et sécurité

Protection de la santé du personnel

a) Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

b) A cet effet, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail seront appliquées conformément à la législation en vigueur.

c) Le code du travail définit les conditions dans lesquelles sont créés et fonctionnent les comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail et est assurée la formation de leurs membres.

Services médicaux du travail

a) Les services médicaux du travail seront organisés et fonctionneront conformément à la législation en vigueur.

b) Notamment, tout salarié fera obligatoirement, à l'occasion de son embauchage, l'objet d'un examen médical. Cet examen a pour objet de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter, de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, et de rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection risquant de porter préjudice à la santé de son entourage.

Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

a) Pour tenir compte des conditions particulières de certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, des majorations seront allouées aux salariés affectés à ces travaux, lorsque ceux-ci ne constituent pas le travail pour lequel lesdits salariés sont normalement rémunérés.

b) La liste de ces travaux et les taux des majorations correspondantes feront l'objet d'une annexe à

la présente convention. Elle pourra être complétée sur le plan des établissements après avis du comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail (1).

Dispositions et effets de protection

Pour les travaux où le personnel est exposé aux vapeurs, poussières, fumées ou émanations nocives, la direction fournira des effets de protection efficaces (masques, scaphandres) et des vêtements spéciaux (blouses, combinaisons, tabliers, gants, bottes, lunettes, etc.). Ces effets resteront la propriété de l'employeur qui le tiendra en état constant de propreté et d'usage.

La direction fournira également au personnel qui, dans son travail, se trouve exposé durablement à la pluie ou à la neige, des vêtements de protection qui resteront la propriété de l'employeur.

Chapitre VII : Catégories particulières de travailleurs

Section A : Travailleurs postés : généralités

Définitions - Primes de quart et de poste

a) On appelle travailleur posté tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'établissement.

b) On appelle travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation de 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 18 % de leur salaire hors primes.

Dispositions communes

a) Les ouvriers ou employés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos de 1/2 heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé. Pendant cet arrêt des dispositions seront prises pour que la surveillance des appareils ou du matériel soit assurée d'une manière permanente.

Indemnité de panier

L'indemnité de panier est accordée aux salariés travaillant en équipes successives ou en service continu visés à l'article 701.

Son montant est égal :

- pour le quart encadrant minuit : à 1 fois et demie le salaire minimum global conventionnel horaire correspondant au coefficient d'emploi 150 de la hiérarchie.

- pour les autres quarts : à la moitié du taux précédent.

Contrôle médical

Les salariés travaillant en continu ou semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Habitat

Les comités d'établissement ou les CHSCT pourront également entreprendre dans un même but des études sur les conditions d'habitation des travailleurs des services continus ou semi-continus visés aux paragraphes 701 b et 701 c.

Section B : Dispositions particulières aux 3 x 8 continus

Les dispositions de cette section concernent le seul personnel appartenant à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24 en 3 x 8 continus visé à l'article 701 b

Durée du travail

La durée du travail calculée sur l'année est de 193 postes de 8 heures et s'entend après déduction des repos hebdomadaires, repos pour réduction d'horaires, repos compensateurs de jours fériés et congés payés légaux (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Temps de relèvements

Il est accordé au personnel visé à l'article 701 b, au titre de la passation des consignes, un repos compensateur de 3 postes par an lorsque ce personnel a travaillé en service continu de façon permanente toute l'année. Le droit à ce repos s'acquiert proportionnellement au temps travaillé en service continu pendant la période de référence des congés payés.

En tenant compte des 3 repos " temps de relève ", il y a 190 postes travaillés par an.

Organisation des quarts

L'organisation des quarts et la compensation des jours fériés sont établies au niveau des entreprises et établissements compte tenu des articles précédents.

Cette organisation des quarts sera établie de telle manière que le personnel pourra disposer de repos avec la plus grande souplesse compatible avec les besoins du service.

Congés hors période

Par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail et à l'article 502 de la convention collective, il est attribué au personnel des 3 x 8 continus, pour les congés payés pris entre le 1er novembre et le 30 avril :

- 1 poste ouvré de congé supplémentaire pour 2 à 4 postes de congés payés pris entre ces dates ;
- 2 postes ouvrés de congé supplémentaire pour 5 à 9 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates ;
- 3 postes ouvrés de congé supplémentaire pour 10 à 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates ;

Heures complémentaires et supplémentaires

Ces heures ont un caractère exceptionnel.

Leur décompte s'effectue dans le cadre du cycle de quarts.

Entre les durées moyennes hebdomadaires conventionnelle (35 heures) et légale (actuellement 39 heures), les heures effectuées hors cycle sont des "heures complémentaires". Elles feront l'objet d'une majoration de 33 % du salaire horaire. Elles pourront être compensées en temps à une date fixée d'un commun accord, en principe dans le mois qui suit. La compensation sera faite heure pour heure, les majorations d'heures complémentaires restent acquises.

Indemnité de conversion

a) Lorsqu'un salarié visé au paragraphe 701 b, âgé de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 10 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes) est affecté définitivement, et à l'initiative de l'employeur, à un emploi en journée normale, il reçoit la classification correspondant à son nouvel emploi et une rémunération au moins égale à sa rémunération antérieure, à l'exclusion de la prime de quart : il bénéficie en outre, pour compenser la suppression de la prime de quart,

d'une indemnité dite de conversion, proportionnelle à la dernière prime de quart mensuelle qu'il a p

Cessation d'activité

a) La cessation anticipée d'activité objet du présent article est un dispositif compensant la pénibilité du travail posté sur la durée. En ce sens, elle doit être exercée en amont de la date à laquelle les conditions d'âge et de trimestres requis sont au plus tôt réunies pour liquider à taux plein la retraite de base de la sécurité sociale.

Section C : Dispositions particulières aux autres postes

Compensation des jours fériés légaux

a) Les travailleurs postés visés au paragraphe 701 d-1, qu'ils soient appelés normalement à travailler un jour férié légal ou qu'ils soient de repos ce jour-là, bénéficieront d'un jour de repos compensateur.

b) La même règle sera appliquée pour les jours de repos accordés à titre exceptionnel (pont, par exemple).

c) Les jours de repos accordés au titre des paragraphes a et b ci-dessus devront se situer dans les 6 mois suivants.

Compensation des contraintes

a) Pour tenir compte des différents inconvénients et contraintes résultant de leur régime de travail (par exemple, relèves, roulement d'horaires, etc.), les salariés visés au paragraphe 701 c bénéficieront de la prime de quart et, par rapport au régime appliqué dans l'entreprise au personnel en service normal, de 2 jours de congé ou repos supplémentaires par an.

b) Ceux visés au paragraphe 701 d-1 bénéficieront de la prime de quart et par rapport au régime appliqué au personnel en service normal de 1 jour de congé ou repos supplémentaire par an.

Section D : Autres catégories de travailleurs

Travail des téléphonistes, standardistes et télexistes

Dans les établissements où il n'existe pas de brigade, les téléphonistes-standardistes et les télexistes assurant à titre principal le service des communications téléphoniques ou par télex bénéficieront, par rapport à l'horaire normal de travail de l'établissement, d'un repos de 1/2 heure le matin et de

1/2 heure l'après-midi.

Personnel travaillant sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données

a) Il sera accordé au personnel travaillant en permanence sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données un repos de 15 minutes le matin et un de même durée l'après-midi.

b) Lorsqu'une femme se trouvera en état de grossesse alors que son emploi comporte la conduite ou l'utilisation permanente des matériels ci-dessus désignés dans des conditions qui peuvent avoir une influence préjudiciable à cet égard, elle sera, sur sa demande et après avis conforme du médecin du travail, affectée temporairement à un autre emploi.

Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes

Les chauffeurs conduisant habituellement des camions de plus de 10 tonnes de poids total en charge bénéficieront de 2 visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Chapitre VIII : Formation professionnelle

PREAMBULE

Les parties signataires considèrent que la formation continue est l'un des dispositifs essentiels permettant l'évolution et le développement des hommes et des entreprises. Par l'enrichissement permanent des compétences, elle permet aux salariés de s'adapter aux changements de techniques et d'organisation du travail ; elle favorise leur progression personnelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Section A : Dispositions générales

Du droit à la formation

Tout au long de leur vie active, les salariés de l'industrie du pétrole ont un droit individuel à la formation permanente dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses des accords interprofessionnels et professionnels.

Actions de formation

Les entreprises étudient et mettent en oeuvre, dans le cadre de la législation en vigueur, des accords interprofessionnels nationaux ou de la branche et de leur propre organisation en la matière, après consultation des représentants élus du personnel intéressé, les mesures permettant aux salariés de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances et savoir-faire généraux, professionnels et technologiques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

Les mesures mises en oeuvre découlent :

- de l'étude des besoins de l'entreprise ;

Validité des dépenses

Les dépenses engagées par l'employeur dans le cadre du plan de formation doivent, pour donner lieu à imputation sur la participation à la formation professionnelle, répondre aux conditions prévues par la législation.

Reconnaissance des acquis de formation

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera aux intéressés des attestations de participation pour les formations organisées par elle et demandera aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires en fin de stage une attestation de participation.

Qualification

En fonction des postes à pourvoir, il sera tenu compte en priorité, lors de l'examen des candidatures, à compétence égale, des connaissances acquises en formation professionnelle continue et reconnues par un diplôme professionnel, un titre homologué par l'Etat, des unités capitalisables, ou une attestation de scolarité de l'organisme de formation.

Promotion

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste supérieur ou de leur mutation à un autre poste, soit à l'occasion de l'entretien individuel périodique, soit lorsqu'un poste est susceptible d'être vacant. Les demandes à ce sujet

seront examinées et une réponse sera transmise aux intéressés dans le délai de 1 mois.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront attribués aux membres du personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

Organisme paritaire collecteur agréé

Les entreprises sont tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) " C2P " les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation, de la formation continue (entreprises de moins de 10 salariés), ainsi que la part non directement utilisée de la contribution obligatoire due par les entreprises de plus de 10 salariés.

Section B : Formation des jeunes

Sous-section 1 : Stages intégrés à un cursus de formation initiale

Ces stages s'inscrivent dans le cadre de la scolarité et sont prévus pour l'obtention d'un diplôme ; ils font l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.

Ces stages sont destinés à compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Sous-section 2 : Congé de formation des jeunes travailleurs

Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans révolus, à un congé qui ne peut excéder 200 heures par an, leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2 du code du travail. Le bénéfice de ce congé ne peut leur être refusé.

Sous-section 2 : Congé de formation des jeunes travailleurs

Rémunération

Ce congé ouvre droit au maintien de la rémunération. Des accords particuliers peuvent prévoir des dérogations à la limite de 200 heures prévue à l'article précédent lorsque la formation poursuivie est

sanctionnée par un diplôme professionnel.

Les entreprises prendront les mesures nécessaires pour libérer les jeunes travailleurs visés à l'article ci-dessus, dès lors qu'existeront et fonctionneront les moyens d'enseignement.

Sous-section 3 : Formation en alternance

Qualification - Adaptation - Orientation

Qualification - Adaptation - Orientation

Les formations visées à l'article ci-dessus relèvent de la formation en alternance. Elles ont pour objectifs :

- l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi défini ;
- l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- l'insertion professionnelle pour une orientation professionnelle active.

A chacun de ces objectifs correspond un contrat dont les dispositions et la nature juridique sont fixées par le code du travail.

Qualification - Adaptation - Orientation

Les tuteurs, choisis par l'employeur sur la base du volontariat, et en raison de leur capacité, ont pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect de leur emploi du temps, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats d'insertion en alternance, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles (1).

Qualification - Adaptation - Orientation

La rémunération des jeunes, titulaires d'un contrat de formation en alternance, est fixée dans les conditions ci-après.

Contrat de qualification

16 ANS et 17
ANS

18 ANS

19 ANS et 20
ANS

21 ANS ET PLUS

1^{ER} SEMESTRE 30 % du SMIC

Sous-section 4 : Formation en alternance. - Apprentissage

La rémunération est celle prévue par la législation :

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
------------------------	------------------------------	---

Section C : Formations complémentaires

Différentes formations

Le salarié peut bénéficier, à son initiative et selon certaines conditions, des dispositions concernant :

- le congé individuel de formation ;
- le bilan de compétences ;
- le capital temps de formation ;
- le congé enseignement.

Sous-section 1 : Congé individuel de formation (CIF)

Droit au congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Si, pour une même action de formation, plusieurs demandes individuelles se font jour dans l'établissement, l'entreprise et le comité d'entreprise examineront la possibilité de l'intégrer dans le plan de l'entreprise.

Objectifs

Les actions de formation peuvent avoir ou non un caractère professionnel ; dans le cas où elles ont un caractère professionnel, elles peuvent préparer ou non à des métiers s'inscrivant dans la branche

professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale ;

Conditions d'ancienneté requises

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation est fixée à 24 mois dans la branche professionnelle, consécutifs ou non, dont 6 mois dans l'entreprise.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'une rupture pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de cette rupture et celui de leur réemploi.

Délai de franchise

Rémunérations.

La rémunération des jeunes titulaires d'un contrat de formation en alternance est fixée dans les conditions ci-après.

Contrat de qualification

Ils perçoivent, s'ils ont moins de dix-huit ans, une rémunération égale à 25 p.100 du SMIC pendant le premier semestre, 35 p.100 pendant le second semestre et 45 p.100 pendant les troisième et quatrième semestres.

Entre dix-huit et dix-neuf ans, ces pourcentages sont majorés de 10 p.100.

Procédure

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 30 jours à l'avance

lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de 6 mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

Contrôle

Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sauf motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

Rémunération

L'entreprise assure le maintien de la rémunération dans les conditions et les limites de prise en charge de la demande du salarié fixées par l'organisme paritaire auquel elle verse sa contribution au financement du congé individuel de formation.

Durée

Le congé individuel de formation ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1 200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. A l'expiration dudit congé, l'entreprise est tenue de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Sous-section 2 : Bilan de compétences

Objectifs

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Conditions d'attribution et de réalisation

L'attribution et la réalisation du bilan de compétences se font conformément aux conditions prévues par la législation.

En particulier le bénéficiaire d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 du code du travail est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient prioritairement de ces dispositions.

Sous-section 3 : Capital temps de formation

Objectifs

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Si, pour une même action de formation, plusieurs demandes individuelles se font jour dans l'établissement, l'entreprise et le comité d'entreprise examineront la possibilité de l'intégrer dans le plan de l'entreprise.

Conditions d'attribution et de réalisation

Les actions de formation susceptibles d'être prises en compte au titre de capital temps de formation ont une durée minimale de 120 heures.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps de formation, et sauf dérogation de l'employeur, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Sous-section 4 : Congé enseignement

Objectifs

Les actions de formation peuvent avoir ou non un caractère professionnel ; dans le cas où elles ont un caractère professionnel elles peuvent préparer ou non à des métiers s'inscrivant dans la branche professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;

Conditions d'attribution et de réalisation

Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de six ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise exprimé en mois est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

(soit : durée en heures/12 = nombre de mois)

Sous-section 5 : Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Généralités

Le personnel d'encadrement comprend :

- les ingénieurs et cadres tels que définis dans l'annexe "Classification des emplois" de la convention collective de l'industrie du pétrole (I. - Emplois communs à tous les secteurs d'activité - 2. Ingénieurs et cadres) ;

- les agents de maîtrise, tels qu'ils sont définis dans l'annexe "Classification des emplois" de la convention collective de l'industrie du pétrole (I. - Emplois communs à tous les secteurs d'activité - 1. Agents de maîtrise) ;

Charge de travail

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précaution la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisation qui en est responsable.

Type de formation

Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sans motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

Sous-section 6 : Dispositions relatives aux personnels postés en 3 X 8 continus et en 2 X 8 continus

Principes

L'entreprise assure le maintien de la rémunération dans les conditions et les limites de prise en charge de la demande du salarié fixées par l'organisme paritaire auquel elle verse sa contribution au financement du congé individuel de formation.

Aménagement des postes de travail

Le congé individuel de formation ne peut excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1.200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Ce congé constitue une suspension du contrat de travail. L'entreprise est tenue de réintégrer le salarié à l'expiration dudit congé.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 931-5 (2e alinéa) (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

Actions de formation courtes

Pour les actions de formation professionnelle courtes (égales ou inférieures à 2 semaines), il est admis - à titre dérogatoire des dispositions de l'article 837, 4e alinéa - que les bénéficiaires conserveront le même nombre de jours de repos qu'ils auraient acquis s'ils avaient travaillé en qualité de postés, sous déduction de ceux dont ils ont bénéficié au cours de leur période de formation.

Actions de formation supérieures à 2 semaines

Pour les actions de formation professionnelle de durée supérieure à 2 semaines, le régime de droit commun des travailleurs " de jour " s'appliquera aux travailleurs postés.

Les règles relatives au repos hebdomadaire fixées par le code du travail seront strictement observées.

La reprise du travail s'effectuera, sauf impossibilité, dans la ligne de quart de l'intéressé.

Stages séquentiels

Les congés formation relatifs aux stages dits séquentiels (c'est-à-dire se déroulant selon des formes diverses ne nécessitant que des absences brèves du salarié) posent des problèmes particuliers qui ne peuvent faire l'objet de clauses de portée générale à l'échelon profession. Les difficultés qui pourront naître à ce sujet seront réglées au niveau de l'établissement, après avis du comité d'établissement, dans le même esprit que pour le personnel de jour.

Cours par correspondance

Pour les cours par correspondance, les fournitures et frais de stage seront remboursés par l'entreprise dans la mesure où les intéressés justifieront de leur assiduité à ces cours. Des facilités leur seront accordées pour qu'ils participent aux séances de regroupement prévues par l'organisme dispensant les cours.

Sous-section 7 : Dispositions relatives à la sécurité

Objectifs

La formation à la sécurité revêt une importance particulière dans les domaines suivants :

a) Accueil des salariés

Les procédures d'accueil mises en oeuvre dans les établissements doivent comporter :

- une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité ;
- une information sur le CHSCT, le service sécurité, le service médical, etc. ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en oeuvre dans l'établissement ;

Sous-section 4 : Dispositions relatives aux personnels postés en 3 x 8 continus et en 2 x 8 continus

Congé individuel de formation.

1. Aménagement des postes de travail

Quand le congé individuel de formation aura une durée au moins égale à cinq jours, des dispositions seront prises pour que les bénéficiaires disposent d'un temps de repos suffisant avant le début du stage et entre la fin du stage et la reprise du travail.

Dans ce cas, le principe d'un repos de 24 heures avant et après le stage est acquis. Toutefois, compte tenu de particularités des cycles de quarts, d'autres formules pourront être retenues par accord entre les parties.

Stages séquentiels (1).

Les congés-formation relatifs aux stages dits séquentiels posent des problèmes particuliers qui ne peuvent faire l'objet de clauses de portée générale à l'échelon profession. Les difficultés qui pourront naître à ce sujet seront réglées au niveau de l'établissement, après avis du comité d'établissement, dans le même esprit que pour le personnel de jour.

Cours par correspondance.

Pour les cours par correspondance figurant sur la liste nominative établie par la commission de l'emploi, les fournitures et frais de stage seront remboursés par l'entreprise dans la mesure où les intéressés justifieront de leur assiduité à ces cours. Des facilités leur seront accordées pour qu'ils participent aux séances de regroupement prévues par l'organisme dispensant les cours.

Section D : Dispositions relatives aux représentants du personnel

Sous-section 1 : Comité d'entreprise

Principes généraux

Le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement consulté sur le plan formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Projets de l'entreprise

La délibération du comité d'entreprise ou d'établissement doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation, leurs objectifs, et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;

- les actions de formation inscrites à l'initiative de l'entreprise pouvant donner lieu à utilisation par les salariés concernés du capital de temps de formation ;

Informations du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :

A. - Bilan de la formation

Une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1, du code du travail.

Les informations sur la formation figurant au bilan social.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Commission de la formation

Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence à l'article L. 434-7 du code du travail, cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Formations concernant les jeunes

Pour les formations concernant des jeunes, prévues à la section B, et comportant un enseignement pratique dispensé sur les lieux de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule cette formation, et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation ;
- le nombre de stagiaires et les types de contrats ;

Concertation, coordination

Les commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou des établissements.

Elles seront habilitées à mener toutes les actions nécessaires en coordination avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Moyens de la commission formation

Pour favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La documentation technique sur les stages, cours ou sessions sera fournie à la commission formation sur sa demande.

Sous-section 2 : Délégués du personnel

Mission générale

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations relatives à l'application du droit du travail, et en particulier à la formation professionnelle continue.

Entreprises de moins de 50 salariés ou sans comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou sans comité d'entreprise, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des articles L. 933-6 et L. 424-1 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

Sous-section 3 : CHSCT

Rôle du CHSCT

Le CHSCT veille à la mise en oeuvre des programmes de formation à la sécurité.

Le CHSCT est informé de la formation dispensée aux nouveaux arrivants sur le site en matière de sécurité.

Le CHSCT est informé des exercices pratiques organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements.

Un bilan de la formation des services prévention-intervention, et des résultats des exercices sécurité de ces services, est présenté, dans le cadre du rapport annuel, au CHSCT.

Sous-section 4 : Centres de formation

Rôle des représentants du personnel

La participation des représentants du personnel, dans les centres de formation initiale ou continue, est réglée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Section E : Dispositions relatives à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi de l'industrie du pétrole

Attributions formation professionnelle

En plus des attributions à caractère général fixées par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, la commission doit, conformément aux prescriptions des accords interprofessionnels dans le domaine de la formation, définir les types d'actions prioritaires.

L'ordre de ces actions pourra être modifié au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise afin de tenir compte des impératifs et des spécificités de l'entreprise.

Congés individuels

La commission recevra une information sur le bilan des congés individuels de formation dans les entreprises de la profession, en particulier sur le nombre de demandes présentées et la suite donnée.

Cette information qualitative et quantitative devra lui permettre, notamment, d'apprécier la prise en compte des demandes des salariés de la profession par les organismes paritaires interprofessionnels

régionaux et la qualité de l'enseignement dispensé par les stages de formation concernés.

Capital temps de formation

Conformément à l'accord sur le capital temps de formation, la commission procédera à un bilan de l'application de cet accord ; elle proposera, en tant que de besoin, de le compléter et de l'actualiser.

Affectation au financement de l'apprentissage de fonds non utilisés de l'alternance

Chaque année, la commission reçoit de l'organisme paritaire agréé (OPCA) " C2P " un rapport présentant un bilan des financements effectués et de leur exécution ainsi que les éléments concernant les résultats aux examens, le placement des apprentis et leur suivi dans la branche.

Formation des jeunes

La commission est chargée :

de définir les orientations dans lesquelles s'exercent les missions de l'OPCA " C2P " ;

- de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de 21 ans au plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général de niveau IV ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (1) ;

Dispositions spécifiques aux formations diplômantes ou qualifiantes exécutées dans le cadre du plan de formation

La commission peut définir une qualification professionnelle acquise par une action de formation d'une durée supérieure à 300 heures, dont une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, sera réalisée avec le consentement du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, dans les conditions fixées par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Liste nominative

La commission établit et tient à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique et s'inscrivant dans les priorités professionnelles et territoriales définies également par elle.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, la commission précisera les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Etudes.

La commission sera, en tant que de besoin, associée aux études prévues par l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle en ce qui concerne les enseignements conduisant aux BEP.

Section D : Dispositions relatives aux comités d'entreprise

Principes généraux

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur le plan formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Projets de l'entreprise

La délibération du comité d'entreprise doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation, leurs objectifs, et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;

- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention ;

Informations du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :

A. - Bilan de la formation

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7 alinéa 1 du code du travail ;

- les informations sur la formation figurant au bilan social ;

Commission de la formation

Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence de l'article L. 432-1 du code du travail, cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Concertation, coordination

Les commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou des établissements.

Elles seront habilitées à mener toutes les actions en coordination avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Moyens de la commission formation

Pour favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procédera aux études nécessaires et joue en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La documentation technique sur les stages, cours ou sessions, sera fournie à la commission formation sur sa demande.

Section F : Dispositions diverses

Durée de la convention

Par dérogation aux dispositions de la convention collective relatives à sa dénonciation et à sa révision, le présent chapitre est le texte d'un accord conclu pour une durée de deux ans à compter du 28 janvier 1985.

Sauf dénonciation intervenant au minimum trois mois avant sa date d'expiration, il sera automatiquement reconduit pour une période de deux ans renouvelable.

Chapitre IX : Egalité professionnelle (1)

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des titres Ier à XI de l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 12 octobre 2009 (Journal officiel du 17 octobre 2009).

Introduction : Egalité professionnelle dans les industries pétrolières

Le présent accord constitue le premier volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires entendent insérer dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole. Il poursuit deux objectifs : arrêter les principes généraux de l'égalité professionnelle dans la branche et définir plus spécifiquement les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Préambule

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Titre Ier : Evolution des mentalités en faveur de l'égalité professionnelle

Objectifs et principes généraux

Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles peuvent constituer des freins au développement de l'égalité professionnelle, et notamment à l'ouverture aux femmes de l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

Même si cette situation a de multiples causes historiques et sociologiques dépassant largement le cadre de l'industrie pétrolière, les entreprises de la branche mettront en oeuvre les moyens nécessaires pour rompre avec ces stéréotypes et ces représentations.

Information, sensibilisation et formation des salariés sur les thèmes de l'égalité professionnelle

Les entreprises de la branche organiseront des actions de formation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles portant sur l'image de chacun des sexes dans le milieu professionnel et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation.

Titre II : Discrimination et harcèlement

Objectifs et principes généraux

Les parties signataires affirment leur volonté de voir respecter les principes dégagés par :

- les articles du code du travail et du code pénal définissant et sanctionnant les différentes formes de discrimination, directe (1) ou indirecte (2), et de harcèlement moral ou sexuel ;

- l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 relatif au harcèlement et la violence au travail.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Les entreprises de la branche s'engagent à combattre la discrimination et le harcèlement, et notamment à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement a été porté à leur connaissance.

Les entreprises de la branche mèneront à intervalles réguliers des actions de prévention contre la discrimination et le harcèlement, notamment en informant et sensibilisant l'ensemble des salariés sur ces deux thèmes, ainsi que sur leurs effets négatifs quant à l'égalité professionnelle.

Titre III : Recrutement

Recrutement et égalité professionnelle

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers.

L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

Recrutement et non-discrimination

Les parties signataires réaffirment leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination dans le processus de recrutement.

Les parties signataires mettent l'accent sur la nécessité d'englober dans cette lutte les cas de discriminations cumulées, c'est-à-dire les cas où la personne considérée présente deux ou plusieurs caractéristiques dont chacune est, à elle seule, susceptible d'entraîner une discrimination.

Objectifs et critères du recrutement

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes embauchés doit tendre, à qualifications équivalentes, vers une répartition hommes-femmes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation commerciales, scientifiques et technologiques, dans le cadre de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de

professionnalisation) doit s'effectuer, en termes de répartition hommes-femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

Descriptions de poste et offres d'emploi

Les offres d'emploi à usage externe et les descriptions de poste ou de fonction à usage interne sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les hommes et les femmes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

Equipes de recrutement

Le recrutement est conduit par des équipes mixtes dès lors que la taille de l'entreprise le permet.

Le personnel en charge du recrutement fait l'objet d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes d'égalité professionnelle et de diversité, sur les clauses du présent accord ainsi que sur les dispositions légales en matière de non-discrimination.

Recrutement et instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont informées sur le processus de recrutement de l'entreprise, dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, puis lors de chaque modification significative de ce processus.

L'employeur fournit au moins une fois par an, au CE ou au CCE le cas échéant, dans le cadre du

rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, des informations chiffrées permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

Titre IV : Orientation professionnelle et mixité des métiers

Objectifs et principes généraux

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

Métiers de la branche et observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)

L'OPMQ établira un répertoire des métiers de la branche conforme à l'objectif de mixité, tant dans l'intitulé des métiers, qui devra être systématiquement féminisé, que dans la description de leur contenu, qui devra être neutre au regard du sexe.

L'OPMQ identifiera, par la cartographie des métiers de la branche, les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette cartographie comportera une pyramide des âges par métier et par sexe.

Communication

En prenant en compte les recommandations de la CPNE en matière d'objectifs de mixité par métier, la branche et les entreprises de la branche - notamment celles qui envisagent de procéder à un nombre significatif d'embauches à court ou moyen terme - développeront des actions de communication sur l'image des métiers au sein desquels il existe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Liens avec les établissements d'enseignement

La branche et les entreprises de la branche mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement (établissements scolaires et universitaires, grandes écoles, centres de formation en alternance) pour favoriser les objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des métiers prévus au présent accord.

A ce titre, lorsque les entreprises disposent de relations privilégiées avec des établissements d'enseignement, elles veilleront par tous moyens à favoriser la mixité de leurs étudiants, par exemple en fournissant des objectifs chiffrés d'embauche par sexe.

Formation en alternance et stages

Les entreprises développeront l'égalité professionnelle dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs de formation en alternance.

Aménagement des lieux de travail

Les entreprises adapteront les lieux de travail pour recevoir des salariés des deux sexes.

Titre V : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs et principes généraux

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à mener une vie privée, familiale et sociale, en parallèle avec sa vie professionnelle.

A cette fin, les parties signataires entendent donner à chaque salarié la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle, de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités, tant professionnelles que personnelles.

Gestion et aménagement du temps et du cadre de travail

Lorsque l'organisation de l'activité le permet, l'employeur met en place une certaine flexibilité dans la gestion de l'horaire de travail du salarié ; cette flexibilité doit s'entendre comme une souplesse pour le salarié dans la gestion de son temps de travail.

a) Horaires de travail

L'employeur développe la mise en place de dispositifs d'horaires flexibles individualisés, comportant une plage fixe commune à l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

Services au personnel

L'employeur cherche à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces services sont adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

A cette fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tenant compte des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en la matière :

Transport domicile-lieu de travail

Afin de contribuer à la réduction du coût et de la fatigue associés au trajet des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, l'employeur :

- intervient auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés ;

Titre VI : Parentalité, maternité et paternité

Objectifs et principes généraux

La parentalité se définit comme la condition de toute personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge.

L'employeur s'engage à respecter le principe selon lequel la parentalité n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Congé de maternité et congé d'adoption

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En l'absence d'accord déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé de maternité ou d'adoption, ou à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles du présent alinéa, cette rémunération est majorée, à la suite de ce congé :

Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les salariés ayant 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la naissance bénéficient du maintien de leur salaire par l'employeur, sous déduction du montant des indemnités journalières « paternité » versées par la sécurité sociale :

- dès la date de prise d'effet du présent accord, pendant les 6 premiers jours du congé de paternité ;

Congé parental d'éducation

A l'issue du congé parental d'éducation, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Au départ en congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que :

- d'une part, soient exposées au salarié les modalités de ce congé ;

Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants

L'article 511 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Hospitalisation

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il sera accordé au salarié, suivant certificat médical d'hospitalisation et sous réserve de vérifications d'usage :

- des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;

Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints

L'article 516 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Parentalité et départ en formation

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Parentalité et mobilité géographique

La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur aux salariés ; ainsi, à titre d'exemple :

- si l'employeur propose un barème d'aide au logement, ce barème sera modulé en fonction du nombre d'enfants à charge vivant au foyer familial ;

- si l'employeur propose un dispositif d'aide à la recherche de logement, ce dispositif intégrera les contraintes liées à l'éducation des enfants, telles que la proximité des établissements scolaires ;

Titre VII : Salaire et rémunération

Objectifs et principes généraux

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, « réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ».

Négociation annuelle obligatoire de branche

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dispose que la

négociation salariale annuelle obligatoire de branche vise « à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ».

Titre VIII : Promotion et mobilité professionnelles - Evolution de carrière

Objectifs et principes généraux

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment leur volonté que les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes de responsabilité.

Dispositions spécifiques visant à développer la promotion et la mobilité professionnelles des femmes

a) De nombreuses clauses du présent accord visent, directement ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des femmes ; ainsi, à titre de rappel ;

- les définitions de métiers et d'emplois ne doivent pas avoir pour objet ou pour conséquence d'écarter les femmes de certains d'entre eux (cf. titre IV) ;

- les dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent permettre aux femmes, comme aux hommes, d'assumer plus aisément leurs responsabilités professionnelles (cf. titre V) ;

Titre IX : Formation professionnelle

Objectifs et principes généraux

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Dispositions spécifiques relatives à l'égalité d'accès à la formation professionnelle

a) Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)

L'OPMQ, ayant identifié par la cartographie des métiers de la branche les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif, et ayant le cas échéant proposé des objectifs de mixité par métier (cf. titre IV des présentes), recommandera des actions de formation permettant de faciliter la poursuite de ces objectifs.

b) Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières (CPNE)

Titre X : Dispositions de suivi du présent accord

Objectifs et principes généraux

Pour assurer le suivi du présent accord au niveau de la branche, l'UFIP diffuse annuellement aux organisations syndicales représentatives un certain nombre d'informations relatives à la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche, analysée selon les paramètres définis au présent titre.

Ces informations, afin de permettre de mesurer l'évolution de cette situation comparée, sont présentées selon une approche triennale mettant en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

Dispositions spécifiques de suivi

a) Au moins 15 jours calendaires avant la réunion de septembre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche.

Ce rapport permet à la CPNE d'apprécier, par collègue, la situation respective des femmes et des hommes au regard des thèmes suivants :

- embauches en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée ;

Titre XI : Formalités et date de prise d'effet - Communication de l'accord

Normativité et date de prise d'effet

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Communication de l'accord

Les parties signataires considèrent que le présent accord contribue de manière importante à l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche.

Chapitre X : Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1001 à 1024 de l'accord de branche du 12 septembre 2011 portant sur l'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières.

Introduction : emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières

a) Le présent accord, faisant suite à l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle conclu le 9 avril 2009, constitue le deuxième volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires souhaitent insérer dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

b) Il a pour objectif de favoriser le recrutement ainsi que d'accompagner et de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap (1) au sein des industries pétrolières.

Préambule

a) Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, rappellent leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Principes fondateurs

a) Les parties signataires ont décidé de construire les dispositions du présent accord autour des principes fondateurs suivants :

1. Considérer que tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap dès lors que le médecin du travail reconnaît son aptitude à ce poste (1) ;

2. Adapter le poste de travail et/ou son environnement au salarié (2) ;

Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières (1)

Sur la base des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés établies par les entreprises de la branche (2) au titre de l'exercice 2009, pour un effectif d'assujettissement de 19 800 salariés, les entreprises de la branche, afin de promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés et de répondre à l'obligation légale d'emploi en la matière, ont eu recours :

Information, sensibilisation et formation des salariés

a) Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles portant sur l'image des personnes en situation de handicap peuvent constituer des freins à leur intégration dans l'entreprise, au développement de leur emploi et notamment restreindre leur accès à l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

Egalité de traitement. - Discrimination et harcèlement

a) Le personnel en situation de handicap bénéficie de l'égalité de traitement que l'employeur doit

respecter vis-à-vis de l'ensemble des salariés, lors du recrutement puis pendant le déroulement de la carrière.

b) Le personnel en situation de handicap bénéficie, au titre de la lutte contre la discrimination et le harcèlement, des dispositions des articles 903 et 904 de la CCNIP (1).

c) L'employeur s'assure que la hiérarchie joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre effective des dispositions du présent titre.

Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap

a) Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle (1).

Descriptions de poste et offres d'emploi

a) Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises.

b) Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes ; elles sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient attractifs pour le personnel en situation de handicap.

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

a) L'employeur engage l'ensemble des moyens visant à assurer le reclassement de tout salarié de l'entreprise qui serait déclaré inapte à son poste par le médecin du travail du fait de sa situation de handicap.

b) L'employeur apporte une attention particulière au cas où la situation d'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

c) Le reclassement recherché se situe en priorité sur un poste adapté aux qualifications du salarié et situé dans le même établissement.

Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail

a) Afin d'apporter sa contribution à l'effort national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'employeur examine la possibilité d'une part, de confier au secteur protégé des contrats de fournitures de biens et/ou de prestations de services, d'autre part, d'avoir recours à la mise à disposition de travailleurs handicapés au sein de son entreprise par les organismes du secteur protégé.

Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap

a) Afin de favoriser l'insertion professionnelle dans l'entreprise des personnes en situation de handicap, et de faire en sorte que ces personnes disposent de possibilités d'intégration professionnelle identiques à celles de l'ensemble des autres salariés, l'employeur met en place un dispositif d'accompagnement du travailleur handicapé durant sa période d'insertion professionnelle.

Formation professionnelle des salariés en situation de handicap

a) L'employeur met en œuvre les moyens nécessaires pour que les salariés en situation de handicap bénéficient de conditions d'accès au contenu de la formation professionnelle identiques à celles proposées à l'ensemble des autres salariés.

b) L'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir respecter l'anonymat des personnes concernées.

Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle : accueil des stagiaires et des alternants

a) Les employeurs de la branche visent à contribuer à l'insertion dans la vie active et à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise.

Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail

a) L'employeur rend les lieux de travail de l'entreprise, y compris les locaux annexes, accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en la matière (1).

b) L'employeur assure le maintien de cette accessibilité lors d'aménagements apportés aux locaux existants ou du transfert des postes de travail dans de nouveaux locaux.

Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'employeur examine, en liaison avec le salarié handicapé et/ou sur sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son horaire de travail afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées

Sur la base des propositions et/ou des recommandations médicales, ainsi que des éventuels avis émis par les services sociaux internes et/ou externes à l'entreprise, l'employeur examine les aménagements pouvant être apportés à l'horaire de travail d'un salarié ayant un lien de parenté avec une personne reconnue handicapée (grands-parents, père, mère, enfant, petit-enfant, frère, sœur, conjoint, partenaire d'un Pacs ou concubin) et lui portant assistance dans sa vie quotidienne, afin de prendre en compte les contraintes liées à cet accompagnement.

Aide au transport

a) Lorsqu'un travailleur handicapé se trouve dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun du fait de son handicap, il est recommandé à l'employeur :

Aide au logement

a) Il est recommandé à l'employeur d'accompagner le travailleur handicapé dans ses démarches d'accès aux aides au logement qui existent dans l'entreprise ou l'établissement.

b) L'employeur examine la possibilité de contribuer aux dépenses d'aménagement de la résidence principale requises par la situation de handicap du salarié, ainsi que de contribuer aux dépenses permettant le rapprochement du domicile du travailleur handicapé et de son lieu de travail.

Démarches administratives

L'employeur facilite les démarches administratives (1) rendues nécessaires par la situation de travailleur handicapé en fournissant au salarié concerné l'aide des services de l'entreprise (DRH, service de santé au travail, service social...), ainsi qu'en lui accordant à cette fin des aménagements ponctuels d'horaire.

(1) A titre d'exemple, il peut s'agir de démarches administratives auprès des organismes relevant de la sécurité sociale, ou auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Information des instances représentatives du personnel

Au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement, l'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre de la convention collective, notamment :

Information de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières)

Au niveau de la branche, l'UFIP fournit annuellement à la CPNE des statistiques consolidées de branche portant sur les thèmes suivants :

Procédures d'opposition et de demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou

organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Normativité et date de prise d'effet

a) Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

b) Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Communication de l'accord

a) Les parties signataires considèrent que le présent accord contribue de manière importante à l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

b) Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche.

Chapitre XI : Pénibilité et stress au travail

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1101 à 1120 de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail.

Préambule

a) Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la pénibilité, ont reconnu la pénibilité de certaines activités professionnelles au sein des industries pétrolières ; elles ont voulu affirmer et mettre en œuvre leur volonté de développer une politique de prévention de cette pénibilité au travail, notamment par l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail ; elles ont voulu prendre en compte cette pénibilité pour en compenser les effets sur les salariés.

Introduction

a) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention, la prise en compte et la compensation de la pénibilité et du stress au travail ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise :

1. Poursuive ou mette en œuvre, avec les effectifs nécessaires, une politique de prévention de la pénibilité et du stress au travail pour ses salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans ses établissements, en prenant en compte les spécificités des postes de travail ;

Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail

a) La pénibilité au travail, au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de pénibles.

Reconnaissance et définition du stress au travail

a) Le stress au travail ressenti par un salarié est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations psychiques qui s'exercent sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de « stressantes ».

b) Ces sollicitations psychiques, en général difficiles à mesurer, peuvent apparaître, par exemple et sans être exhaustif, du fait de certains rythmes de travail ou de certains modes d'organisation du travail.

Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en souligner certaines caractéristiques :

a) La pénibilité d'une tâche ou le stress lié à une tâche sont des données évolutives, et non figées dans le temps ; elles ne peuvent donc pas être définies une fois pour toutes. ;

Principe général

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en identifier les facteurs et les causes.

Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail

Les facteurs de pénibilité sont définis selon l'article D. 4121-5 du code du travail :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

Facteurs et causes du stress lié au travail

a) A l'instar des autres risques professionnels pour la santé au travail, le stress doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une démarche d'identification et d'évaluation, cette dernière pouvant être qualitative et/ou quantitative.

b) Toute situation de stress lié au travail doit faire l'objet d'une analyse des causes.

Indicateurs du stress lié au travail

a) Parmi les indicateurs potentiels de stress, susceptibles de constituer autant de signaux ou de seuils d'alerte, peuvent être mentionnés - sans que cette liste soit exhaustive, lorsque certains de ces phénomènes apparaissent ou s'amplifient dans un secteur donné de l'établissement ou de l'entreprise :

1. Un niveau élevé d'absentéisme ;
2. Un taux de démissions élevé du personnel ;
3. Une augmentation notable du taux de presque accidents ou d'accidents ;
4. Une augmentation notable du nombre des visites spontanées au service de santé au travail ;

Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou copénibilité au travail

a) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément, n'est reconnu pénible ou stressant. Il s'agit alors d'une situation dite de copénibilité.

b) Dans une situation de ce type, les facteurs en cause peuvent ajouter leurs effets les uns aux autres et entraîner des conséquences aggravées pour le salarié.

Principes généraux

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il réalise des actions d'information et de formation et il met en place une organisation et des moyens adaptés (1).

(1) Cf. code du travail, article L. 4121-1.

Démarche de prévention de la pénibilité au travail

a) La démarche de prévention face à une situation de pénibilité au travail peut se décomposer en différentes étapes :

1. Identifier les facteurs de pénibilité rencontrés, que ces facteurs soient liés à la nature du travail, à l'organisation du travail ou à l'environnement du poste de travail ;
2. Evaluer les conséquences de ces facteurs de pénibilité sur la santé ;
3. Définir des dispositions de prévention et de protection visant à éliminer les facteurs de pénibilité :

Démarche de prévention du stress lié au travail

a) A l'instar des autres facteurs susceptibles d'altérer la santé des salariés, le stress lié au travail, une fois identifié et évalué, doit faire l'objet, de la part de l'employeur, de mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction.

b) Les mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress lié au travail peuvent notamment comprendre :

1. L'amélioration de l'organisation du travail et/ou des méthodes de travail, de la communication et de l'information au sein de l'entreprise ;

Organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

a) Parmi les facteurs de prévention de la pénibilité et du stress lié au travail, l'organisation du travail joue un rôle essentiel.

b) De ce fait, l'employeur met en œuvre les dispositions ci-après :

Principes généraux

a) Les parties signataires affirment leur volonté que tout salarié de la branche ait les moyens de préserver sa santé physique et sa santé mentale tout au long de sa carrière.

b) Les mesures de prévention et de protection définies au présent accord face à la pénibilité et au stress au travail visent à concourir à l'objectif défini au précédent alinéa.

Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : emploi des seniors ou salariés âgés

a) Au cours de l'entretien professionnel qui suit le 45e anniversaire du salarié (1), puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière (2), l'employeur examine, sur la demande du salarié, un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités pénibles et/ou stressantes que le salarié doit, le cas échéant, assurer.

Mesures de compensation relatives au travail posté

L'article 712 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est modifié comme suit :

« a) La cessation anticipée d'activité objet du présent article est un dispositif compensant la pénibilité du travail posté sur la durée. En ce sens, elle doit être exercée en amont de la date à

laquelle les conditions d'âge et de trimestres requis sont au plus tôt réunies pour liquider à taux plein la retraite de base de la sécurité sociale.

Procédures d'opposition et de demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Normativité et date de prise d'effet

a) Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

b) Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.