

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Avenants des 19 Juin 1995,
15 février et 24 avril 1996,
27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 Juillet 2000
Accord du 9 avril 2009
Accord du 19 novembre 2009
Accord du 12 septembre 2011
Accord du 19 septembre 2011

Textes recodifiés

**Convention collective nationale
de l'industrie du pétrole**

SOMMAIRE

CHAPITRE I - GENERALITES.....	3
Art. 101 - Objet et Champ d'application	3
Art. 102 - Durée	4
Art. 103 - Dénonciation et Révision	4
Art. 104 - Avantages acquis	4
Art. 105 - Commission d'Interprétation.....	4
Art. 106 - Commissions de Conciliation	4
Art. 107 - Application de la Convention.....	5
Art. 108 - Adhésion	5
Art. 109 - Dépôt légal.....	5

CHAPITRE I - GENERALITES

Art. 101 - Objet et Champ d'application

La présente Convention, conclue en application des dispositions du Titre III du livre premier 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 adhérentes à la Chambre Syndicale du Raffinage du Pétrole et/ou la Chambre Syndicale des Transports Pétroliers et/ou 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 commerces ci-après énumérés, classés par référence à la nomenclature d'activités française du Ministère de l'Economie et des Finances (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

classe 232 Z	Raffinage de pétrole Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.
classe 515 A classe 631 E	Commerce de gros de combustibles Entreposage non frigorifique Sont visés, dans ces deux classes, le commerce de gros et l'entreposage de produits pétroliers exercés directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérentes à la Chambre Syndicale de la Distribution des Produits Pétroliers.
classe 505 Z	Commerce de détail de carburants Est visé le commerce de détail de carburants et lubrifiants exercé exclusivement dans les stations-service et postes de distribution dont le personnel est salarié des entreprises visées aux alinéas précédents.
classe 603 Z	Transports par conduites Sont visés les transports par conduites de pétrole brut et de produits pétroliers.
classe 632 E	Assistance en escale Est visée, dans cette classe, l'assistance carburants et huile (avitaillement des aéronefs) exercée directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérentes à la Chambre Syndicale de la Distribution des Produits Pétroliers de l'Union Française des Industries Pétrolières.

La présente Convention concerne les salariés de l'ensemble des catégories professionnelles. Toutefois, pour tenir compte des caractéristiques propres à la nature et aux conditions d'exercice des fonctions des diverses catégories de personnel, certains articles peuvent prévoir des dispositions différenciées.

Dans ces dispositions spéciales, sont désignés :

- par les termes "Ouvriers" ou "Employés", les Ouvriers ou les Employés, Techniciens ou Dessinateurs dont l'emploi est ainsi dénommé à l'annexe "Classification des Emplois" et affecté d'un coefficient hiérarchique inférieur à 215 :
- par les termes "Agents de Maîtrise et Assimilés", les Agents de Maîtrise ainsi que les Employés, Techniciens et Dessinateurs dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 215 :
- par les termes "Ingénieurs et Cadres", les salariés dont les fonctions répondent aux définitions données pour cette catégorie de personnel par l'annexe "Classification des emplois".

Art. 102 - 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.

Art. 103 - 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.
- 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.
- c - La présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision.
- d - Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.
- e - Les dispositions de l'article 102 et des paragraphes a - b - c - d - du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la Convention avec toute nouvelle prescription légale et ne sont pas applicables aux questions de salaire.
- f - Lorsque l'application de la présente Convention est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activités, il sera fait application des dispositions de l'article L 132-8 du Code du Travail.

Art. 104 - Avantages acquis

- a - La présente Convention ne peut être la cause de restriction d'avantages individuels et collectifs acquis dans les différents Etablissements 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.

Art. 105 - 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 maximum de un mois à partir du jour où l'Organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.
- c - Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale de salariés signataires de la présente Convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'Organisation syndicale patronale également signataire de cette même Convention.
- d - Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente Convention et de ses annexes.
- e - Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

Art. 106 - Commissions 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.
- b - Ces Commissions se réuniront dans le plus court délai possible, à la diligence de l'Organisation patronale saisie du différend, par lettre recommandée. Elles devront statuer sur un délai de dix jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.
- c - A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour consigner la position de la Commission de Conciliation.
- d - Si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la Commission Nationale d'Interprétation de la Convention qui siègera dans ce cas comme Commission Nationale de Conciliation.
- e - Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente Convention, aucune mesure de fermeture d'Etablissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de dix jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par l'Organisation syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la Commission de Conciliation.

Art. 107 - 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.

Art. 108 - Adhésion

L'adhésion à la présente Convention se fait dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

Art. 109 - Dépôt légal

Le dépôt légal de la présente Convention sera fait dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE**

SOMMAIRE

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DU PERSONNEL	3
Art. 201 - Liberté d'opinion	3
Art. 202 - Droit Syndical.....	3
Art. 203 - Délégués du Personnel	4
Art. 204 - Comité d'Entreprise	5
Art. 205 - Processus de négociation des accords de branche	6

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DU PERSONNEL

Art. 201 - 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.
- b - Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et la plus grande impartialité vis-à-vis des organisations syndicales, de leurs représentants dans les sociétés et à ne pas prendre en considération les origines, opinions et croyances ou le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement.
- c - Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques ou électives obtiendront, sur leur demande, des autorisations d'absence non payée d'une durée maximale égale à celle de la campagne électorale pour participer à cette campagne. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

Art. 202 - 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 une semaine, aux salariés devant participer aux réunions statutaires des Organisations syndicales sur justification émanant de celles-ci.
- d - Des dispositions analogues seront prises à l'égard des salariés membres de Commissions officielles constituées par les Pouvoirs Publics. Dans ce cas, les salaires perdus seront payés sous déduction des remboursements perçus à ce titre.
- e - Au cas où des salariés auraient à participer à des Commissions mixtes décidées entre Organisations d'employeurs et de salariés, et ce, dans la limite d'un nombre de représentants arrêté d'un commun accord entre les Organisations intéressées, le temps de travail perdu sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; les frais de déplacement seront payés suivant les dispositions prévues par la présente Convention et ses annexes. L'autorisation préalable d'absence devra être demandée. Elle sera donnée sous réserve que l'absence du salarié ne soit pas susceptible de créer de perturbation sensible dans la marche générale de l'Etablissement.
- f - Les absences découlant des circonstances énumérées aux alinéas ci-dessus ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les absences découlant des circonstances énumérées au paragraphe -e- ne viendront pas en déduction du repos hebdomadaire.

- g - Conformément aux prescriptions du Code du travail, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des organisations syndicales.

Ils seront en nombre suffisant et placés dans des endroits facilement accessibles.

- h - Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'Entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale, il jouira d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant un an à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'Entreprise d'origine, l'ancienneté acquise au moment du départ de l'Entreprise sera maintenue.

Au cas où la priorité de réembauchage n'aura pu jouer, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa classification professionnelle. En toute hypothèse, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité de congédiement que l'intéressé aurait éventuellement reçue s'il avait été licencié à la date où il a quitté l'Entreprise.

- i - Les dispositions précédentes sont applicables si l'intéressé remplit les conditions suivantes :
 - avoir avisé l'Entreprise dans le mois qui suit l'expiration de son mandat syndical,
 - avoir exercé ce mandat pendant six mois au moins et quatre ans au plus.
- j - Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable, consistant de préférence dans la réintégration de l'intéressé dans son emploi.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Art. 203 - Délégués 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 Etablissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel.

Dans les Etablissements occupant dix 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 :
 - Dans les établissements de plus de 250 salariés, le personnel est réparti en principe en quatre collèges :
 - Ouvriers,
 - Employés, Techniciens, Dessinateurs, de position hiérarchique inférieure à celle de l'Agent de Maîtrise administratif du 1er degré,

- Tous les agents de Maîtrise ainsi que les Employés, Techniciens, Dessinateurs, de position hiérarchique au moins égale à celle de l'Agent de Maîtrise du 1er degré,
- Ingénieurs et Cadres.

Dans le cas où il sera constitué quatre collèges, le nombre total des délégués à élire sera augmenté du nombre de délégués cadres à élire.

- Dans les autres Etablissements, le nombre de collèges et leur composition feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les Organisations syndicales intéressées.
- d - Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :
- la liste des électeurs absents sera arrêtée six jours francs avant la date du scrutin,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces six jours.
- e - Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.
- f - La mission des délégués et ses conditions d'exercice sont fixées par le Code du Travail.
- g - Les délégués sont reçus collectivement par le Chef d'Etablissement ou ses représentants au moins une fois par mois aux heures fixées par la Direction et affichées dans l'atelier, le chantier ou le service, six jours ouvrables avant la réunion.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus, sur leur demande, en cas d'urgence.

Le délégué titulaire sera reçu avec son suppléant lorsque la mission ne concerne qu'un seul délégué.

Ces réceptions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

- h - Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué du personnel titulaire pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.

Art. 204 - 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'Etablissements 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'Etablissements au Comité Central d'Entreprise.

- b - Les élections des membres des Comités d'Entreprise ont lieu suivant les dispositions de la législation en vigueur. Des accords peuvent intervenir au sein des Entreprises pour augmenter le nombre de collèges et modifier la répartition du personnel entre les différents collèges.
 - c - Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :
 - la liste des électeurs absents sera arrêtée six jours francs avant la date du scrutin,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces six jours.
 - d - Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.
 - e - Les membres des Comités d'Entreprise et les représentants syndicaux qui, en vertu de la loi, assistent aux réunions de ces Comités, ne subiront aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par ces réunions. Ces déplacements donneront lieu à indemnisation suivant les modalités de la présente Convention.
- Ces dispositions valent pour les Comités d'Etablissements, les Comités Centraux d'Entreprises et les Comités Inter- entreprises.
- f - Les Commissions créées par les Comités pour l'examen des problèmes particuliers fonctionnent sous le contrôle de ces Comités. Le temps nécessaire aux membres de ces Commissions pour exercer leurs fonctions est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacements éventuels sont remboursés suivant les modalités de la présente Convention.
 - g - Le Secrétaire d'un Comité d'Etablissement groupant plus de 500 salariés disposera, en plus du temps alloué par la législation actuellement en vigueur aux membres titulaires du Comité, d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.
- Le Secrétaire du Comité Central d'Entreprise bénéficiera également de ce crédit supplémentaire de 10 heures par mois.

Art. 205 - 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 douze membres.
- La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.
- b - Lors de la convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture de la négociation, l'UFIP accorde à chaque organisation syndicale un forfait-temps exprimé en demi-journées, destiné à permettre à chaque organisation syndicale de tenir des réunions et consultations internes de ses mandants.

Ce forfait-temps est attribué sous condition pour chaque organisation syndicale de pouvoir justifier a posteriori, sur demande de l'UFIP, de son utilisation ; il est fixé à 20 demi-journées.

Ce forfait-temps peut être augmenté en fonction du thème de la négociation, lors de la réunion paritaire plénière d'ouverture ou de toute réunion paritaire subséquente consacrée à ladite négociation.

Ce forfait-temps peut être utilisé sur la période comprise entre :

- d'une part la date de convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture
- et d'autre part la fin du 3^e mois suivant la dernière réunion de négociation ou, le cas échéant, la date de l'arrêté d'extension de l'accord conclu.

La convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture est émise au moins 30 jours calendaires avant la date de ladite réunion.

- c - Une fois tenue la réunion paritaire plénière d'ouverture, la négociation progresse à travers les réunions successives d'un groupe paritaire de négociation.

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

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

- d - A l'issue de la négociation, les parties à la négociation disposent d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la dernière réunion du groupe paritaire de négociation pour tenir une réunion paritaire plénière de clôture notamment destinée à permettre la relecture du texte.

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

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

A l'issue de la réunion paritaire plénière de clôture, l'UFIP met le cas échéant un texte à la signature, en précisant la durée pendant laquelle ce texte sera ouvert à la signature ; cette durée est au plus égale à deux mois à compter de la date de mise à la signature.

- e - Au terme de la période de 15 jours visée au premier paragraphe de l'alinéa d- ci-dessus, si la réunion paritaire plénière de clôture n'a pu se tenir, l'UFIP procède le cas échéant à une mise à la signature du texte par courrier adressé à chaque organisation syndicale, en précisant la durée pendant laquelle ce texte sera ouvert à la signature ; cette durée est au plus égale à deux mois à compter de la date de mise à la signature.

- f - Dans le cas où une majorité d'organisations syndicales de salariés demande l'ouverture d'une négociation de branche sur un thème donné, l'UFIP, à défaut d'accepter cette demande, organise une réunion paritaire d'échange de vues destinée à débattre de l'opportunité d'ouvrir ladite négociation.

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

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

- g - Les entreprises donnent aux organisations syndicales de salariés la possibilité de constituer leur délégation aux réunions paritaires visées dans le présent article, dans le respect des dispositions de l'article 202 alinéa c de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP).

Les entreprises adhérentes à l'UFIP sont tenues informées de l'agenda des réunions paritaires de branche, et elles le prennent en compte au mieux dans la détermination de leur propre agenda social.

- h - Les dispositions du présent article ne concernent pas la négociation salariale annuelle de branche, à l'exception de l'alinéa g.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE III CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI.....	3
Art. 301 - Généralités	3
SECTION A - EMBAUCHAGE.....	3
Art. 302 - Préliminaires	3
Art. 303 - Visite médicale	3
Art. 304 - Essai.....	3
SECTION B - CONTRAT DE TRAVAIL.....	4
Art. 305 - Classification des Emplois	4
Art. 306 - Engagement	4
Art. 307 - Modification du contrat de travail	5
Art. 308 - Déclassement	5
Art. 309 - Ancienneté	5
Art. 311 - Indemnité de congédiement	6
Art. 312 - Certificat de travail	7
Art. 314 - Contrat à durée déterminée	8
Art. 315 - Inventions	8
Art. 316 - Secret professionnel	8
SECTION C - DEPLACEMENTS - CHANGEMENTS DE RESIDENCE	9
Art. 317 - Déplacements - Règles générales	9
Art. 318 - Déplacements par véhicule appartenant au salarié.....	10
Art. 319 - Déplacements de longue durée.....	10
Art. 320 - Changement de résidence.....	11
Art. 321 - Temps partiel	12
Art. 322 - Affichage des emplois vacants	12
Art. 323 - Sécurité de l'emploi.....	12
Art. 324 - Licenciements collectifs.....	12
Art. 325 - Priorité d'emploi.....	12
Art. 327 - Attributions de la Commission Paritaire de l'Emploi	13
Art. 328 - Rôle de la Commission Paritaire de l'Emploi - Reclassements	13
Art. 329 - Réunions de la Commission Paritaire de l'Emploi	14
SECTION E - CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
Art. 330 - Normes de travail	14
Art. 331 - Charge de travail	15
Art. 332 - Restructuration des tâches	15
Art. 333 - Rôle	16
Art. 334 - Fonctions.....	16
Art. 335 - Exercice	16

CHAPITRE III CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Art. 301 - 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

Art. 302 - Préliminaires

- a - Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services officiels de 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'Etablissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés.

Art. 303 - 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.

Art. 304 - 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'Etablissement seront remboursés.
- b - La durée de la période d'essai est de :
 - une semaine pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 150 ;
 - un mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 150 (inclus) et 215 (exclus);
 - deux mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 215 (inclus) et 290 (exclus);
 - trois mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 290.

La durée de la période d'essai peut être réduite d'un commun accord.

- c - Pendant toute la période d'essai d'une semaine, ainsi que pendant la première moitié des périodes d'essai de durée supérieure, l'employeur et le salarié ont la faculté de se séparer sans préavis.
- d - Lorsque la première moitié de la période d'essai au moins égale à un mois est écoulée, le préavis réciproque est de :
 - une semaine pour une période d'essai d'un mois,
 - deux semaines pour les périodes d'essai de deux et trois mois.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié aura la possibilité de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi ; ces heures seront payées comme si l'intéressé avait travaillé, elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé.

Ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donnerait lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

SECTION B - CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 305 - 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 attache est déterminé par assimilation aux emplois répertoriés, après consultation des délégués du personnel.

Art. 306 - 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 minima 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 :
 - un exemplaire de la Convention Collective,
 - un exemplaire du règlement de sécurité en vigueur,
 - un exemplaire du règlement du régime de retraite du personnel de l'Entreprise.

- c - En cas de modification d'un des éléments prévus au paragraphe - a -, notification écrite sera également faite à l'intéressé au moment de cette modification.

Art. 307 - 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.

Art. 308 - Déclassement

(voir également l'article 418)

- 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 de sa rémunération pendant 3 mois, à condition d'avoir tenu l'emploi précédent pendant au moins un 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.

Art. 309 - 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,
 - congés facultatifs,
 les différentes périodes passées dans l'Entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

Toutefois, si le salarié a été, sur sa demande, réintégré dans l'Entreprise dès la fin de son service militaire obligatoire, le temps passé à ce service sera exceptionnellement assimilé à un temps de présence dans l'Entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

- d - Lorsque le salarié quitte l'Entreprise de son propre gré et est réembauché par la suite, soit sur sa demande, soit sur proposition de l'employeur, les différentes périodes passées dans l'Entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, sous réserve qu'à son départ l'intéressé ait eu au moins cinq années d'ancienneté.

Art. 310 - 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.
- 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.
- c - Toutefois, en cas de licenciement, toutes facilités seront accordées au salarié quittant l'Entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur. Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis restant à courir.
- d - Lorsque l'employeur prend l'initiative de la résiliation du contrat de travail, il doit signifier le préavis par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.
- e - La durée du préavis est :
 - d'un mois pour les Ouvriers-Employés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
 - de deux mois pour les Ouvriers-Employés dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
 - de deux mois pour les Agents de Maîtrise et assimilés ;
 - de trois mois pour les Ingénieurs et Cadres.

Toutefois, pour les Ingénieurs et Cadres position I dont l'ancienneté est inférieure à un an, elle est d'un mois.
 En cas de démission, la durée du préavis des Ouvriers est d'une semaine et celle des Employés d'un mois.
 En cas de licenciement, sauf pour une faute grave, la durée du préavis ne peut être inférieure à celle fixée par la législation en vigueur.
- f - Pendant la période du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter dans la limite de deux heures par jour pour rechercher un emploi.
 Ces absences peuvent, à la demande du salarié, être groupées en totalité ou en partie. Elles n'entraînent aucune perte de salaire.

Art. 311 - Indemnité de congédiement

- a - Après un 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 quatorze mois.

 - Après un an d'ancienneté dans l'Entreprise, il sera alloué aux Agents de Maîtrise ou assimilés congédiés, sauf pour une 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 dix-huit mois.

- Après un an d'ancienneté dans l'Entreprise, il sera alloué aux Ingénieurs ou Cadres congédiés, sauf pour une faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant 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 ;
10/10 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 vingt-quatre mois.

- b - Pour toute fraction d'année d'ancienneté au-delà de la 1^{ère}, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de trimestres écoulés, tout trimestre commencé étant compté pour la totalité.
- c - Les appointements pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement seront ceux du dernier mois, correspondant à l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, à l'exclusion des gratifications de caractère exceptionnel et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Si l'horaire de travail a été sujet à des fluctuations au cours des douze mois précédant le licenciement, le calcul sera basé sur l'horaire habituel moyen de ces douze derniers mois.

En cas de rémunération, variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

- d - Dans le cas où un salarié licencié, puis rengagé, sera l'objet d'un nouveau licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale et celle correspondant à l'ancienneté qui a donné lieu au calcul de la première indemnité de congédiement.
- e - En cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement de l'Ingénieur ou Cadre n'a pu être assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de congédiement allouée aux Ingénieurs et Cadres âgés de plus de 45 ans est calculée conformément aux dispositions des paragraphes précédents et majorée de :

Un mois à quarante-six ans ;
Deux mois à quarante-sept ans ;
Trois mois à quarante-huit ans ;
Quatre mois à quarante-neuf ans ;
Cinq mois à cinquante ans ou plus.

Le montant total de l'indemnité ne pouvant toutefois dépasser vingt-quatre mois ni être inférieur à six mois, quelle que soit l'ancienneté de l'Ingénieur ou Cadre.

Art. 312 - 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.

Art. 313 - Fin de carrière

- a - Tout salarié, quittant à son initiative l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à trois mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.
- b - Tout salarié, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite définie par ledit code qui ne pourra être inférieure à trois mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.
Toutefois, dans les entreprises n'ayant pas de régime supplémentaire de retraite comportant un financement de l'employeur, cette indemnité est de trois mois des derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c majorée d'un dixième de mois par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.
- c - Les entreprises prendront des dispositions pour permettre aux salariés de préparer leur retraite dans le cadre de la formation permanente et de bénéficier, sur leur demande, d'un suivi médical particulier.
Tout salarié de plus de 60 ans a droit à un congé supplémentaire de deux semaines pris avant son départ en retraite.

Art. 314 - 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.

Art. 315 - Inventions

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

Art. 316 - Secret professionnel

- a - Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un Etablissement 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.
- b - L'Ingénieur ou Cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.
- c - La restriction de l'activité professionnelle d'un ingénieur ou cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, à l'Ingénieur ou Cadre l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si l'Ingénieur ou Cadre n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir, en faveur du Cadre congédié, une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée.

SECTION C - DEPLACEMENTS - CHANGEMENTS DE RESIDENCE

Art. 317 - 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 une 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 imprévu ou imprévisible ayant un caractère d'urgence.
- c - Tout salarié partant en déplacement recevra sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas, dont il sera tenu compte lors du règlement définitif du déplacement.
- d - Les frais de déplacement comprennent :
 - les frais de voyage par chemin de fer, avion ou tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait,
 - les frais de transport de bagages avec maximum de 30 kg (maximum porté à 60 kg pour les déplacements dépassant un mois),
 - les frais de séjour et de subsistance remboursés forfaitairement (sauf cas particulier de remboursement sur états) à un taux en rapport avec les fonctions de l'intéressé en tenant compte des prix de l'hôtellerie et de leur évolution.
- e - Les déplacements par chemin de fer seront assurés :
 - en 2e classe le jour et en couchette de 2e classe la nuit pour les Ouvriers et les Employés,
 - en 2e classe le jour et en 1ère classe ou en couchette de 2e classe la nuit pour les Agents de maîtrise et Assimilés,
 - en 1ère classe le jour et en couchette de 1ère classe la nuit pour les Ingénieurs et Cadres.
- f - Dans le cadre de l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, les heures de voyage sont considérées comme des heures de travail effectif et rémunérées comme telles.
- g - En cas de déplacement d'un Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé dont la fonction ne comporte pas l'obligation habituelle de voyager, les heures passées en chemin de fer (ou tout autre moyen de transport en commun) en dehors de l'horaire habituel de travail, feront l'objet d'une compensation en temps sur la base de la moitié des heures passées.

Dans le cas où cette compensation ne serait pas possible, l'intéressé recevrait, pour chacune de ces heures, une indemnité égale à la moitié de son salaire normal sans majoration.

Art. 318 - Déplacements par véhicule 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 pneumatiques ainsi que des frais d'assurances.

Art. 319 - Déplacements de longue durée

- a - Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé aux salariés, sans perte de salaire, un congé de détente d'une durée nette de :
 - un dimanche tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 km,
 - trois jours consécutifs tous les mois, dont un dimanche, pour les déplacements supérieurs à 300 km.
- b - Les frais de voyage du salarié pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, le salarié pouvant abandonner au profit de son conjoint ses droits au voyage payé. Dans les deux cas, les frais de séjour seront supprimés à l'exception de ceux qui continueraient à courir.
- c - Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se placera à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.
- d - Un voyage sera payé au salarié électeur pour lui permettre de prendre part aux élections et consultations politiques et aux élections professionnelles lorsque le vote par correspondance ou, pour les élections politiques, par procuration n'est pas possible. Il comptera comme congé de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.
- e - Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel et retour lui seront remboursés.
- f - En cas de maladie ou accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.
- g - Les cas de maladie ou accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents à l'hospitalisation en déplacement seront à la charge de l'employeur.
- h - En cas de maladie ou d'accident pouvant mettre en danger les jours du salarié, le conjoint ou un des parents de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.
- i - En cas de décès du salarié :
 - les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables,

- les frais de retour du corps au lieu d'inhumation seront assurés par l'employeur dans la limite de ceux qu'exigerait le retour au lieu de la résidence habituelle.
- j - Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger seront précisées par écrit avant le départ de l'intéressé.

Art. 320 - Changement 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.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif valable de congédiement, sauf impossibilité de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle.

Dans le cas où un salarié muté ne pourrait s'adapter à sa nouvelle situation, il s'ensuivra une rupture du contrat de travail qui, à titre dérogatoire et pendant une période d'un an à compter de la date de la mutation, sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

- b - Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouveau lieu de résidence de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.
- c - Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.
- d - En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. Les frais de retour du corps sont également à la charge de l'employeur.
- e - Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.
- f - Les dispositions précédentes s'appliquent au changement de résidence à l'intérieur de la France métropolitaine, le changement de résidence hors de la France métropolitaine fera l'objet d'accords particuliers écrits, avant le départ de l'intéressé.

SECTION D - EMPLOI

Art. 321 - 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.

Art. 322 - 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'Etablissement 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).

Art. 323 - Sécurité de l'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'accession du personnel qui se trouverait concerné à d'autres emplois équivalents prioritairement dans la société, puis dans la profession.

Art. 324 - Licenciements collectifs

- a - Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'Etablissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement 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.
- b - L'ordre de licenciement devra être établi compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'Entreprise et de la situation de famille. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Art. 325 - 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 un 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.

Art. 326 - 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 quatre 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, d'autre part.

Art. 327 - Attributions de la Commission Paritaire de l'Emploi

- a - Outre les attributions prévues au paragraphe - b - ci-après, la Commission a vocation de Commission d'Etude 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.

Elle a qualité pour soumettre à la Commission Paritaire toute modification ou complément à apporter à la Convention Collective précitée.

- b - Par ailleurs, la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi procède à une étude périodique :

- 1 - de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la Convention Collective précitée ; elle reçoit, à ce titre, communication de statistiques semestrielles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grande catégorie, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise,
- 2 - des perspectives de l'évolution de l'emploi dans les mêmes secteurs, par grande catégorie, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique ; elle reçoit, à ce titre, communication des prévisions annuelles correspondantes, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise ; les variations d'effectifs seront données, d'une part en hausse et, d'autre part, en baisse.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois, par des mesures de formation professionnelle, du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Art. 328 - 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 huit jours francs à partir de la date de cette communication.

- c - Les lettres de licenciement ne pourront être envoyées qu'un mois après cette réunion ou un mois après l'expiration du délai précité de huit jours francs si la réunion n'a pas pu se tenir du fait des Organisations syndicales de salariés.
- d - La Commission fera toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.
- e - Elle devra prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les Administrations, Commissions et Comités Officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes et les Comités Régionaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. La Commission recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.
- f - La Commission ne peut faire obstacle à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux Entreprises et aux Comités d'Entreprises.

Art. 329 - 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

Art. 330 - 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 ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans les cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Il est également tenu compte :

- de tous les impératifs propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs,
- de l'environnement physique (température, atmosphère nocive, bruit, saleté, éclairage),

- de la pénibilité (manutention d'objets lourds, position inconfortable).

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

Les entreprises poursuivront leurs études en vue d'améliorer les conditions de travail.

Art. 331 - 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.

Les Délégués du Personnel et les Délégués Syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées pourront, à l'initiative de l'une d'elles, consulter une commission qui serait chargée de procéder à une expertise technique.

Cette commission sera composée de la façon suivante :

- le médecin du travail de l'établissement,
- deux experts, membres du personnel et de l'établissement (ou de l'entreprise si la nature du problème l'exige), désignés en fonction du cas à examiner :
 - l'un par la Direction,
 - l'autre par le Comité d'Etablissement ou à défaut par les Délégués du Personnel.

Art. 332 - 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.

En particulier seront développées, après consultation du Comité d'Etablissement, les expérimentations en matière d'enrichissement des tâches et de groupes autonomes dans la perspective de déboucher sur une valorisation réelle du contenu du travail (en technicité, en responsabilité et en autonomie).

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

SECTION F - ENCADREMENT

Art. 333 - 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 œuvre 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.

Lors de la réorganisation des structures de commandement des établissements, il conviendra de veiller à ce que l'équipe placée sous la responsabilité d'un homme reste à l'échelle humaine, les Comités d'Entreprises ou d'Etablissements étant consultés lors de toute réorganisation significative.

Art. 334 - 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.

Dans les rapports entre supérieurs et subordonnés, l'aptitude aux relations humaines se manifeste notamment par la pratique de la concertation et de la recherche du plus large consensus.

Les stages d'ergonomie et de sécurité sont parties intégrantes de la formation permanente du personnel d'encadrement.

Art. 335 - 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 ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du Comité d'Entreprise, d'autre part.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE**

SOMMAIRE

**CHAPITRE IV
REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL**

SECTION A - SALAIRES	3
Art. 401 - Négociations salariales	3
Art. 402 - Salaires minima.....	3
Art. 403 - Salaires des jeunes	3
Art. 405 - Primes d'ancienneté	4
Art. 406 - Indemnités de rappel.....	4
Art. 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié	5
Art. 409 - Avantages en nature	5
Art. 410 - Périodes militaires	5
Art. 411 - Service National	5
Art. 412 - Jours fériés légaux.....	5
SECTION B - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES DE DEROGATION.....	5
Art. 413 - Durée du travail et heures supplémentaires	5
Art. 414 - Dispositions particulières (incendie - gardiennage).....	6
Art. 415 - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés	6
SECTION C - REMPLACEMENTS - TRAVAUX MULTIPLES	7
Art. 417 - Remplacements	7
Art. 418 - Exécution de travaux multiples (remplacements exclus).....	8
Art. 419 - Affectation temporaire	8
SECTION D – AUTRES DISPOSITIONS	9

CHAPITRE IV REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL

SECTION A - SALAIRES

Art. 401 - Négociations salariales

Les négociations relatives aux salaires ont lieu dans les conditions fixées par le Code du Travail et la présente Convention.

Art. 402 - Salaires minima

- a - Les salaires minima sont basés sur les éléments suivants :
 1. Le salaire minimum professionnel (S.M.P.) 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 points 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.
- c - Ils sont applicables aux salariés de l'un ou de l'autre sexe, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale.
En cas d'invalidité importante, les art. L323-25 et suivants du Code du Travail sont applicables.
- d - Tout salarié répondant aux conditions du paragraphe -c- alinéa 1 du présent article a la garantie du salaire minimum de l'emploi ou position dans lequel il se trouve classé.

Art. 403 - 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.

16 à 17 ans.....	20 %
17 à 18 ans.....	10 %

Art. 404 - 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.

Art. 405 - Primes d'ancienneté

- a - Il est attribué aux Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise ou Assimilés, ayant plus de trois 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 :

1 %	après	1	an	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
2 %	après	2	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
3 %	après	3	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
4 %	après	4	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
5 %	après	5	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
6 %	après	6	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
7 %	après	7	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
8 %	après	8	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
9 %	après	9	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
10 %	après	10	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
11 %	après	11	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
12 %	après	12	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
13 %	après	13	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
14 %	après	14	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
15 %	après	15	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
16 %	après	16	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
17 %	après	17	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
18 %	après	18	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
19 %	après	19	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
20 %	après	20	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise

Art. 406 - Indemnités 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'Etablissement.

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

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle est portée à deux heures au cas où ce rappel est effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), un dimanche ou un jour férié, ou un jour en tenant lieu pour les postes en continus.

Art. 407 - Indemnités 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.

Art. 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié

- a - En cas d'accident matériel entraînant un arrêt de travail dans l'Etablissement, 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.

Art. 409 - Avantages en nature

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

Art. 410 - Périodes militaires

Après un 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.

Art. 411 - Service National

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

Art. 412 - Jours fériés légaux

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

SECTION B - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES DE DEROGATION

Art. 413 - 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.

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.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être, à la demande du salarié, compensées en temps, à une date fixée d'un commun accord, en principe dans les 3 mois qui suivent leur réalisation.

Les heures supplémentaires au-delà de 43 heures hebdomadaires et les majorations afférentes sont obligatoirement compensées en temps.

Les heures supplémentaires hebdomadaires sont majorées comme suit :

25 % du salaire horaire de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure,

50% à partir de la 44^{ème}.

- c - La durée du travail du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continus fait l'objet de dispositions particulières prévues au Chapitre VII ci-après.

Art. 414 - 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 :

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 40^e heure pour le personnel affecté aux services de lutte contre l'incendie et à partir de la 48^e heure pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance.

Art. 415 - 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 exceptionnels (ponts par exemple), percevra, en dehors des 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.

- b - Il ne peut y avoir cumul des majorations d'inconfort pour le travail de nuit et de celles ayant trait au travail effectué le dimanche et les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts par exemple).
- c- Les Ouvriers, Employés, Agents de Maîtrise ou Assimilés travaillant en service continu, ou en équipes successives sans interruption les dimanches et jours fériés, qui seraient appelés accidentellement à travailler le jour de leur repos, auront droit à la majoration de 33 % prévue pour le travail effectué le dimanche.

Art. 416 - 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.
- b - Les Cadres de Position Supérieure, en raison de leurs niveaux de responsabilité, d'autonomie et de rémunération bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps pour l'accomplissement de leur mission. De ce fait, les dispositions légales ou conventionnelles concernant la durée du travail ne leur sont pas applicables.
- c - Les Cadres "spécialistes" ainsi que les Ingénieurs et Cadres de Position III, dont la mission implique un niveau de responsabilité et d'autonomie les conduisant à bénéficier d'une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail, ne sont pas soumis à un horaire précis et déterminé.
Les catégories d'Ingénieurs et Cadres concernées et les contreparties dont ils bénéficient au titre de la réduction du temps de travail (dont des jours de repos) sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

SECTION C - REMPLACEMENTS - TRAVAUX MULTIPLES

Art. 417 - 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.
 - 3 - Tout remplacement d'un Employé effectuant un travail correspondant à une classification supérieure ou d'un Agent de Maîtrise, notifié par la Direction et d'une durée excédant quinze jours consécutifs (congés pays exclus)⁽¹⁾ donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant.
 - 4 - Dans le cas où le salaire effectif du remplaçant serait égal ou supérieur au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé.
 - 5 - Après quatre mois de remplacement dans un emploi d'ouvrier ou d'employé, ou après six mois de remplacement dans un emploi d'Agent de Maîtrise, l'Ouvrier ou l'Employé sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

⁽¹⁾ Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an.

b - Agents de Maîtrise

- 1 - Tout remplacement d'un Agent de Maîtrise ou assimilé dont l'emploi correspond à une classification supérieure, notifié par la direction et d'une durée excédant quinze jours consécutifs (congrés payés exclus)⁽¹⁾ donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant.
- 2 - Dans le cas où les appointements effectifs du remplaçant seraient égaux ou supérieurs au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé.
- 3 - Après six mois de remplacement dans un emploi d'Agent de Maîtrise ou assimilé, le remplaçant sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

c - Clauses communes

Les remplacements provisoires effectués dans des postes correspondant à une classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Art. 418 - Exécution de travaux multiples (remplacements exclus)

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

- 1 - L'Ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification inférieure conservera son salaire habituel ;
- 2 - L'Ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification supérieure sera payé au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification et proportionnellement au temps passé. Dans le cas où ce salaire minimum serait inférieur au salaire effectif du remplaçant, le taux du salaire de ce dernier sera établi en accord entre l'employeur et l'ouvrier ;
- 3 - L'Ouvrier affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum pratiqué dans l'établissement pour la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

Art. 419 - 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.

Ce salarié bénéficiera d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

⁽¹⁾ Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an.

SECTION D – AUTRES DISPOSITIONS

Article 420 – Dispositions propres à certaines catégories de personnel

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.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE**

SOMMAIRE

CHAPITRE V - CONGES PAYES - MALADIE	3
SECTION A - CONGES PAYES.....	3
Art. 501 - Droit au congé.....	3
Art. 502 - Durée du Congé	3
Art. 503 - Période des congés	4
Art. 504 - Date des départs en congé	4
Art. 505 - Fractionnement du congé	5
Art. 506 - Rappel pendant le congé.....	5
Art. 507 - Fermeture d'Etablissement	5
Art. 508 - Indemnité de congé payé	5
Art. 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés	5
Art. 510 - Jeunes travailleurs.....	6
Art. 511 - Mères de famille	6
Art. 512 - Travailleurs non européens.....	6
Art. 513 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	6
SECTION B - MATERNITE - MALADIE - ACCIDENT.....	6
Art. 514 - Protection de la Maternité.....	6
Art. 515 - Absences pour maladie ou accident	7
Art. 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants	8

CHAPITRE V - CONGES PAYES - MALADIE

SECTION A - CONGES PAYES

Art. 501 - 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 légale de référence (1er 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,
 - les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - les périodes militaires obligatoires,
 - les absences pour cause de maladie pour une durée totale inférieure ou égale à trois mois au cours de la période de référence.
- Cette franchise ne jouera que dans la mesure où l'intéressé aura effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence,
- les absences pour congés d'éducation définis par la loi du 23 juillet 1957 ⁽¹⁾,
 - les périodes de congés en vue de favoriser la formation de Cadres et animateurs pour la jeunesse (loi du 29 décembre 1961),
 - les périodes de congés de formation professionnelle (loi du 16 juillet 1971),
 - le repos compensateur pour heures supplémentaires,
 - la durée du congé de formation syndicale (L 451-2)
 - les absences autorisées pour certaines fonctions électives (L 122-24-1)
 - les congés exceptionnels pour événements familiaux (L 226-1)
 - les absences pour participation à des missions organisées par les Pouvoirs Publics,
 - le temps passé, hors de l'entreprise, par les Conseillers Prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions (L 514-1), ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de leur formation à laquelle ils ont droit (L 514-3),
 - le congé de naissance des pères de famille (circulaire ministérielle 22 juin 1956).

Art. 502 - Durée du Congé

- a - La durée des congés payés est fixée comme suit, sauf dispositions plus favorables d'Etablissement ou d'Entreprise :

⁽¹⁾ *NDLR Remplacée par loi du 30 décembre 1985*

- avant un an d'ancienneté : 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif au sens de la Convention,
 - après un 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.

- b - Ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel :
 - les différentes périodes assimilées à des périodes de travail effectif,
 - les permissions exceptionnelles de courte durée,
 - les absences pour cause de maladie.
- c - La réduction de la durée du congé, dans le cas d'absences de l'intéressé au cours de la période de référence, non assimilables à des périodes de travail effectif, ne portera que sur la partie du congé correspondant à la durée minimale légale, la partie supplémentaire fixée par la présente Convention ne subissant aucune réduction. Toutefois, ce supplément n'est acquis que si l'intéressé a effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence.
- d - Les salariés prenant tout ou partie de leur congé entre le 1er novembre et le 30 avril auront droit à un supplément de congé de 1 jour ouvrable pour une période de 3 à 5 jours ouvrables de congés, de 2 jours ouvrables pour une période de 6 à 12 jours ouvrables et de 1 jour ouvrable par période de 6 jours ouvrables de congé situé au-delà. Ces suppléments de congé n'engendrent pas de nouveaux suppléments de congé. Ils doivent pris dans la période 1er novembre/30 avril.
- e - Les congés du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continus font l'objet de dispositions particulières prévues au Chapitre VII ci-après.

Art. 503 - 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.

Art. 504 - 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 de départ en congé sera faite à chaque intéressé au moins deux mois avant celle-ci.
- c - Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Art. 505 - Fractionnement du congé

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze 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 douze jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire

Art. 506 - 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'incommodité en résultant, deux jours ouvrables supplémentaires de congé payé.
- b - Il lui sera, en outre, versé pour chaque jour pendant lequel il ne pourra, du fait même de la cause de son rappel, bénéficier de son congé pendant la période initialement prévue, une indemnité calculée suivant les modalités stipulées par la présente Convention en matière de frais de déplacement.
- c - Si le salarié séjourne, au moment de son rappel, dans une localité autre que celle de son domicile, la durée de son voyage aller et retour sera ajoutée à celle de son congé et les frais y afférents lui seront remboursés.

Art. 507 - Fermeture d'Etablissement

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

Art. 508 - Indemnité de congé payé

- a - L'indemnité afférente au congé déterminé sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif est égale au 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.
- b - L'intéressé ne pourra recevoir une indemnité inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de son congé suivant la durée du travail effectif de l'Etablissement, service ou atelier, sans qu'il soit tenu compte des dépassements d'horaire résultant des congés d'une partie du personnel.
- c - En tout état de cause, la durée du travail prise en considération ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'horaire normal de travail de l'Etablissement, service ou atelier, en vigueur à la date d'ouverture de la période normale des congés.

Art. 509 - 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.

Art. 510 - Jeunes travailleurs

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

Art. 511 - Mères de famille

Article annulé par l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières et remplacé par l'article 926

Les mères de famille bénéficieront de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans, ou handicapé physique, et vivant au foyer. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Ces jours de congé supplémentaire s'ajoutent aux congés prévus par la présente Convention.

Art. 512 - 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 pièces justificatives prouvant leur bonne foi. En outre, ils pourront cumuler les congés payés de deux années successives et à cette occasion bénéficier également d'un congé sans solde d'une durée égale à un mois.

Art. 513 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

- Mariage d'un salariéune semaine
- Mariage d'un enfantun jour ouvrable
- Décès du conjoint, du père, de
la mère ou d'un enfanttrois jours ouvrables
- Décès du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère
des grands-parents, du gendre ou de la belle-fille.....un jour ouvrable

SECTION B - MATERNITE - MALADIE - ACCIDENT

Art. 514 - Protection de la Maternité

- a - En cas de changement d'emploi prescrit par le médecin du travail de l'Etablissement du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera son salaire antérieur.
- b - Pendant la durée des consultations prénatales, les salaires seront payés comme si les intéressés avaient travaillé.

- c - Dès le début du troisième 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 rémunération.

En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail pourra être réalisée sous la forme de "temps de pause", d'heures d'arrivée ou de départ différenciées, ou de la combinaison de différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

En outre, pendant la durée des consultations médicales obligatoires pré et post-natales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.
- d - Pendant la durée du repos prévu par la Sécurité Sociale avant et après l'accouchement, les salariées ayant un an de présence à la date présumée de l'accouchement bénéficieront du maintien de leur salaire sous déduction du montant des indemnités journalières versées par les assurances sociales.

Elles toucheront également leur salaire pendant trois semaines de congé supplémentaire qui pourra être pris, au gré de l'intéressée, immédiatement, avant ou après le repos prévu par la Sécurité Sociale.

Si, à l'issue du repos prévu par la Sécurité Sociale, l'intéressée ne peut bénéficier de ce congé en raison d'une maladie consécutive à l'accouchement, les trois semaines supplémentaires de repos lui resteront acquises à la fin de cette maladie à la condition que la durée de celle-ci n'excède pas trois mois.
- e - Le congé parental prévu par le Code du Travail s'applique sans condition d'effectifs de l'entreprise.

Il est rappelé que les remplacements des bénéficiaires de ce congé justifient le recours à des contrats d'une durée déterminée supérieure à un an.
- f - Pendant une durée maximale d'un an à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressés avaient travaillé.

Art. 515 - 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 quarante-huit heures sauf cas de force majeure, n'entraînent pas, pendant trois ans, une rupture du contrat de travail.
- b - Toutefois, dans le cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait, et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement temporaire, l'employeur pourra résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par le Code du Travail, mais seulement après la fin de la période d'indemnisation prévue aux paragraphes -f- et suivants du présent article.
- c - Les intéressés bénéficieront d'un droit de priorité d'engagement sous condition d'en faire la demande dès leur guérison.
- d - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à l'absence due à la maladie ou l'accident.
- e - Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'Entreprise, ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la Sécurité Sociale.

- f - Après un an de travail effectif dans l'Entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif les trois mois suivants.
En cas d'accident du travail, les indemnités prévues au paragraphe précédent seront accordées sans tenir compte du délai d'un an ci-dessus spécifié.
- g - Chacune de ces périodes de trois mois sera augmentée de un mois par cinq années d'ancienneté, l'ancienneté qui détermine le droit de l'intéressé étant celle qui est acquise au moment de l'arrêt du travail.
- h - La durée de la période d'indemnisation correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt du travail est diminuée, le cas échéant, de la durée des périodes de maladie indemnisées pendant les douze mois antérieurs.
- i - Les prestations dites "en espèces", auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de Sécurité Sociale, soit de tous les autres régimes particuliers de prévoyance, mais dans ce dernier cas pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, seront déduites du salaire pendant la période de paiement à plein tarif. Elles s'ajouteront pendant la période de paiement à demi-tarif sans toutefois que l'ensemble (prestations et salaires) dépasse 100 % du salaire normal.

Art. 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants

Article annulé par l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières et remplacé par l'article 927

Il sera accordé aux mères de famille ou aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, des congés non payés pouvant atteindre deux mois pour soigner un enfant gravement malade.

Ces dispositions seront étendues aux salariés appelés à soigner leur conjoint en cas de maladie grave.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

Art. 601 - Protection de la santé du personnel	3
Art. 602 - Services médicaux du travail	4
Art. 604 - Dispositifs et effets de protection	5

CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

Art. 601 - Protection de la santé du personnel

- a - Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents Etablissements.
- 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.
- d - Chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, il est créé une fonction de sécurité dont la participation aux actions de prévention ne peut :
 - ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière,
 - ni empiéter sur les prérogatives des Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

- e - La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les services « sécurité » et le Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- f - L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel en ce domaine sont assurées en liaison avec les services de sécurité et les Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- g - Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, de l'hygiène et des obligations concernant la lutte antipollution.
- h - Les Comités d'Entreprise, les Comités d'hygiène de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, les Délégués du Personnel participeront, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.
- i - En particulier, les salariés employés à des opérations nécessitant la mise en œuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, feront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.
- j - Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas, doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.
 En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail, sauf autorisation du Directeur régional du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- k - Dans les Etablissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur sera tenu, après avis du Comité d'Etablissement ou, à défaut des

Délégués du Personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel dans les conditions stipulées par la réglementation en vigueur.

Dans les autres Etablissements, ces dispositions seront appliquées dans la mesure du possible.

- l - Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions établies par les règlements intérieurs particuliers à ces installations.
- m - Les Entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un Etablissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité en vigueur dans cet Etablissement.

Une clause en ce sens figurera obligatoirement dans les cahiers des charges annexés aux contrats et sera portée à la connaissance de leurs sous-traitants éventuels par les Entreprises contractantes.

Art. 602 - 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 embauche, 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'Etablissement 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.
- c - Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.
- d - Les salariés occupés à des travaux dangereux ou insalubres seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés, les apprentis, les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation, les handicapés, les mères d'un enfant de moins de deux ans.
- e - Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence de plus de trois semaines due à une maladie non professionnelle ou à un accident, ou en cas d'absences répétées, le salarié devra, obligatoirement, subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la législation en vigueur.
- f - Lorsque le médecin du travail transmet à la Direction une fiche médicale d'aptitude à l'emploi concernant un travailleur, celui-ci peut en obtenir communication sur sa demande.
- g - Le médecin du travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.
- h - La Direction de l'Etablissement et le médecin du travail, en liaison avec le Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, prennent toutes dispositions nécessaires pour une organisation efficace des premiers secours.

Art. 603 - 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 Etablissements après avis du Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ⁽¹⁾
- c - Ces indemnités ne seront allouées que pendant le temps où seront effectués les travaux considérés comme pénibles, dangereux ou insalubres et disparaîtront en même temps que sera supprimée la cause qui les avait motivés.
- d - Dans le cas où la mutation d'un salarié occupé à l'un de ces travaux insalubres serait jugée nécessaire à la sauvegarde de sa santé par les médecins du travail, cette mutation sera effectuée si elle est possible.

Le salaire perçu par l'intéressé avant sa mutation lui sera maintenu pendant deux mois, à condition qu'il ait été occupé à ces travaux insalubres pendant une durée minimale de six mois consécutifs.

Dans le cas exceptionnel où la mutation n'est pas possible, ou si l'intéressé ne l'accepte pas, il s'ensuivra une rupture du contrat de travail qui sera, à titre dérogatoire, considérée comme étant du fait de l'employeur.

- e - Si le médecin du travail atteste qu'un repos exceptionnel est nécessaire pour rétablir la santé du travailleur occupé à l'un des travaux ci-dessus, il lui sera immédiatement accordé un repos payé de sept jours, dont six ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé payé.

Art. 604 - Dispositifs 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 les 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.

Les vêtements et effets de protection en contact direct avec l'épiderme ou le linge de corps seront aseptisés s'ils ne sont pas individualisés.

⁽¹⁾ *Présentement, se référer aux Conventions Régionales de 1936-37.*

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE**

SOMMAIRE

CHAPITRE VII CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS	3
SECTION A - TRAVAILLEURS POSTES : GENERALITES	3
Art. 701 - Définitions - Primes de quart et de poste	3
Art. 702 - Dispositions communes.....	4
Art. 703 - Indemnité de panier	4
Art. 704 - Contrôle médical	4
Art. 705 - Habitat	5
Art. 706 - Durée du travail	6
Art. 707 - Temps de relève.....	6
Art. 708 - Organisation des quarts	6
Art. 709 - Congés hors période.....	6
Art. 710 - Heures complémentaires et supplémentaires.....	6
Art. 711 - Indemnité de conversion	7
Art. 712 - Cessation d'activité.....	7
Art. 713 - Compensation des jours fériés légaux.....	8
Art. 714 - Compensation des contraintes	8
SECTION D - AUTRES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS.....	8
Art. 715 - Travail des téléphonistes - standardistes et télexistes.....	8
Art. 716 - Personnel travaillant sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données	8
Art. 717. - Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes	9

CHAPITRE VII CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS

SECTION A - TRAVAILLEURS POSTES : GENERALITES

Art. 701 - 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'Etablissement.

- b - On appelle travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 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 prime.

- c - On appelle travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions qu'au paragraphe -b- ci-dessus, mais avec interruption hebdomadaire, en particulier les dimanches et jours fériés.
Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.

- d - On appelle travailleurs postés en équipes successives ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation dans les conditions suivantes :
 - 1. Deux équipes par jour sans interruption les dimanches et jours fériés.
Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.
 - 2. Deux équipes par jour avec interruption, en particulier les dimanches et jours fériés.
Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.

- e - Les travailleurs postés qui suivent un horaire habituel de travail encadrant minuit, à l'exception des veilleurs de nuit, percevront une prime de poste d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.

- f - Les primes de quart et de poste sont attribuées pour chaque heure de travail effectif. Elles sont exclusives de toute majoration pour heures supplémentaires.

- g - Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -b- du présent article ne pourra être inférieure à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230.

- h - Les Ingénieurs et Cadres travaillant de façon constante en service continu ou en équipes successives bénéficient de la prime de quart ou de poste correspondant à leur régime de travail.

- i - Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -c- du présent article ne pourra être inférieure à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230.

- j - Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -d- 1/ du présent article ne pourra être inférieure à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230.

Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -d- 2/ du présent article ne pourra être inférieure à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230.

Art. 702 - Dispositions communes

- a - Les Ouvriers ou Employés travaillant dans les conditions prévues à l'articles 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos d'une demi-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.

Les Agents de Maîtrise ou assimilés 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 d'une demi-heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé étant entendu qu'ils continueront à assurer pendant ce temps la surveillance des appareils ou du matériel.

- b - L'horaire de travail et le tableau de roulement seront établis après consultation du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel.

- c - En cas de retard dans la relève du poste, le retour à son domicile du salarié qui prolonge son temps de travail sera assuré par l'employeur, s'il n'existe pas de moyens normaux de transport.

Lorsque la prolongation atteint ou dépasse deux heures, la Direction devra prévenir la famille de l'intéressé et un casse-croûte sera fourni à ce dernier.

Sauf circonstances exceptionnelles, les Directions limiteront la durée de la prolongation du travail à 4 heures.

- d - Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les Entreprises prendront toutes dispositions utiles pour que les travailleurs postés en continu et en semi-continu visés au paragraphes 701 -b- et 701 -c- ci-dessus puissent prendre un repas chaud suivant les modalités qui seront discutées en Comité d'Etablissement ou en Comité d'hygiène de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Art. 703 - 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 une fois et demie le salaire minimum professionnel (SMP) horaire correspondant au coefficient d'emploi 150 de la hiérarchie.
- pour les autres quarts :
à la moitié du taux précédent.

Art. 704 - 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.

Art. 705 - Habitat

Les Comités d'Etablissements ou les C.H.S.C.T. 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 PARTICULIERES 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 3x8 continus visé à l'article 701 b.

Art. 706 - 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.

Art. 707 - Temps de relève

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.

Art. 708 - 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.

Art. 709 - 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 3x8 continus, pour les congés payés pris entre le 1er novembre et le 30 avril :

- Un poste ouvré de congé supplémentaire pour 2 à 4 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Deux postes ouvrés de congé supplémentaire pour 5 à 9 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Trois postes ouvrés de congé supplémentaire pour 10 à 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Quatre postes ouvrés de congé supplémentaire au-delà de 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates.

Art. 710 - 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 conventionnelles (35h.) et légale (actuellement 39 heures)⁽¹⁾, 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.

Au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (actuellement 39 heures)⁽¹⁾, les heures effectuées hors cycle sont des "heures supplémentaires". Elles feront l'objet des majorations prévues à l'article 413 c de la présente convention. Leur compensation en temps s'effectuera dans les conditions fixées par le Code du Travail et la présente Convention (Art. 413 b).

Art. 711 - 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 perçue.

P étant le montant de celle-ci, N le nombre d'années complètes de travail en services continus, l'indemnité de conversion est égale à :

0,4 PxN pour N inférieur à 15 ans

0,6 PxN pour N compris entre 15 et 19 ans

0,75 PxN pour N égal ou supérieur à 20 ans

Toutefois, l'indemnité de conversion résultant du barème ci-dessus est plafonnée à 18 fois le montant de la dernière prime de quart mensuelle.

- b - Les dispositions prévues au paragraphe -a- ci-dessus s'appliquent également aux salariés visés au paragraphe 701 -b-, âgés de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes), reconnus inaptes au travail de quart par le médecin du travail et affectés définitivement à un emploi en journée normale.

Art. 712 - Cessation d'activité

Les salariés visés au paragraphe 701 – b de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole bénéficient de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service 3 x 8 continu dans l'entreprise.

Cette anticipation par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est d'un mois par année pour les salariés ayant entre dix et trente six ans de service continu dans l'entreprise.

Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées au niveau de l'entreprise.

⁽¹⁾ NDLR 35 heures depuis le 1/1/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés

SECTION C - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AUTRES POSTES

Art. 713 - Compensation des jours fériés légaux

- a - Les travailleurs postés visés au paragraphe 701-d1- 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 six mois suivants.
- d - A titre tout à fait exceptionnel, si les nécessités du service étaient seules à interdire absolument la prise de ce repos compensateur dans le délai prévu au paragraphe -c- ci-dessus, le salarié concerné aurait droit au report de ce repos compensateur durant une nouvelle période de six mois.

Si au terme de celle-ci, le salarié n'avait pas pu prendre ce repos, il recevrait une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à 133% d'une journée normale de travail sans majoration pour les heures supplémentaires.

Art. 714 - 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 deux jours de congé ou repos supplémentaires par an.
- b - Ceux visés au paragraphe 701 -d1- bénéficieront de la prime de quart et par rapport au régime appliqué au personnel en service normal de un jour de congé ou repos supplémentaire par an.
- c - Ce droit aux congés visé au présent article s'acquiert proportionnellement au temps passé en travail par quarts pendant la période de référence des congés payés et dans les conditions prévues à l'article 501 ci-dessus.

SECTION D - AUTRES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

Art. 715 - Travail des téléphonistes - standardistes et télexistes

Dans les Etablissements 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'Etablissement, d'un repos d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Art. 716 - 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 état, elle sera, sur sa demande et après avis conforme du médecin du travail, affectée temporairement à un autre emploi.

Art. 717. - 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 deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

CHAPITRE VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
Art. 801 - Du droit à la formation.....	5
Art. 802 - Actions de formation.....	5
Art. 803 - Validité des dépenses	5
Art. 804 - Reconnaissance des acquis de formation.....	5
Art. 805 - Qualification	6
Art. 806 - Promotion.....	6
Art. 807 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé.....	6
Art. 808 - Stages avec convention	7
Art. 809 - Congé de formation des jeunes travailleurs.....	7
Art. 810 - Rémunération	7
Art. 811 - Principes.....	7
Art. 812 - Types de formation	8
Art. 813 - Tuteurs	8
Art. 814 - Rémunérations.....	8
Art. 815 - Objectif	9
Art. 816 - Modalités	9
Art. 817 - Maîtres d'apprentissage	9
Art. 818 - Rémunération	10
Art. 819 - Différentes formations.....	10
Art. 820 - Droit au congé individuel de formation	10
Art. 821 - Objectifs	10
Art. 822 - Conditions d'ancienneté requises.....	11
Art. 823 - Délai de franchise.....	11
Art. 824 - Procédure	11
Art. 825 - Contrôle.....	11
Art. 826 - Rémunération	11
Art. 827 - Durée	12
Art. 828 - Objectifs	12
Art. 829 - Conditions d'attribution et de réalisation	12
Art. 830 - Objectifs	12
Art. 831 - Conditions d'attribution et de réalisation	12
Art. 832 - Objectifs	13
Art. 833 - Conditions d'attribution et de réalisation	13
Art. 834 - Généralités	13
Art. 835 - Charge de travail.....	14
Art. 836 - Type de formation	14
Art. 837 - Principes.....	14
Art. 838 - Aménagement des postes de travail	14

Art.839 - Actions de formation courtes	15
Art. 840 - Actions de formation supérieures à deux semaines	15
Art. 841 - Stages séquentiels	15
Art. 842 - Cours par correspondance	15
Art. 843 - Objectifs	15
Art. 844 - Principes généraux	16
Art. 845 - Projets de l'entreprise	17
Art. 846 - Informations du Comité d'Entreprise	17
Art. 847 - Commission de la Formation	18
Art. 848 - Formations concernant les jeunes	18
Art. 849 - Concertation, coordination	18
Art. 850 - Moyens de la Commission Formation	18
Art. 851 - Mission générale	19
Art. 852 - Entreprises de moins de cinquante salariés ou sans comité d'entreprise	19
Art. 853 - Rôle du CHSCT	19
Art - 854 - Rôle des représentants du personnel	20
Art. 855 - Attributions formation professionnelle	20
Art. 856 - Congés individuels	20
Art. 857 - Capital temps de formation	20
Art. 858 - Affectation au financement de l'apprentissage de fonds non utilisés de l'alternance	20
Art. 859 - Formation des jeunes	21
Art. 860 - Dispositions spécifiques aux formations diplômantes ou qualifiantes exécutées dans le cadre du plan de formation	21

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. Ainsi la formation professionnelle peut aussi être un instrument favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et, dans une perspective de solidarité, constituer une voie d'amélioration des capacités d'accès à l'emploi des moins qualifiés.

Le processus de formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, par le plan de formation, outil essentiel de leur développement, que de l'initiative individuelle qui peut s'exprimer par le congé individuel de formation, par le capital temps de formation et par le bilan de compétences. L'ensemble de ces dispositifs permet aux salariés de mieux maîtriser leur développement personnel et leur carrière professionnelle.

Elles soulignent que la qualité des plans de formation est étroitement liée aux conditions de leur préparation. Elles reconnaissent que les représentants des salariés doivent être mis en mesure de participer à l'élaboration de ces plans et de préparer la délibération dont ils font l'objet dans les conditions fixées par le Code du Travail. Elles décident également de développer les moyens reconnus aux membres des Comités d'Entreprises pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Par ailleurs elles souhaitent :

- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce aux différentes formations existantes, notamment les stages de formation initiale, l'apprentissage, les formations en alternance.
- développer l'information de l'ensemble des salariés sur les différents dispositifs de formation, afin de favoriser leur utilisation.

Elles souhaitent enfin que la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi de l'Industrie du Pétrole joue dans la définition et la mise en œuvre des politiques de formation le rôle que les accords interprofessionnels lui ont dévolu.

NB : pour mémoire le chapitre VIII tient compte des accords antérieurs, et notamment :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et avenants des 5 juillet 1994 et 18 novembre 1996
- accord du 16 décembre 1994 relatif à la création de l'OPCA "C2P"
- accord du 19 juin 1995 établissements pétroliers et sécurité
- accord du 24 avril 1996 relatif à l'affectation au financement de l'apprentissage des fonds non utilisés de l'alternance
- accord du 22 octobre 1996 sur la mise en œuvre du capital temps dans les industries pétrolières

SECTION A - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 801 - 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.

Art. 802 - Actions de formation

Les entreprises étudient et mettent en œuvre, 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 œuvre découlent :

- de l'étude des besoins de l'entreprise
- des besoins des salariés dans le cadre du plan de formation, et des résultats des entretiens individuels périodiques. Ceux-ci devront être l'occasion de faire le point en matière de formation et d'évolution de carrière sur les attentes respectives de l'entreprise et du personnel. Ils doivent notamment permettre d'examiner les souhaits du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel. Le salarié sera informé des suites données.

Des actions de formation spécifiques seront programmées si nécessaire à l'occasion de réorganisations, notamment lors de changement de secteur d'activité ou filière.

Les commissions formation en liaison avec l'encadrement et les services veilleront à l'information de tous les salariés, à favoriser l'expression des besoins aux possibilités de formation de toutes les catégories et en particulier des travailleurs postés.

Art. 803 - 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.

Art. 804 - 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.

L'entreprise prendra en compte les acquis de formation. Elle doit s'efforcer d'affecter le salarié à une fonction mettant en œuvre ses connaissances et compétences acquises par formation initiale ou professionnelle continue.

Les diplômes et titres homologués obtenus par la formation professionnelle continue ont la même valeur que ceux obtenus au titre de la formation initiale.

Si une action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé, mais après que l'employeur lui eût garanti qu'il pourrait l'affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de coefficient qu'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale.

Art. 805 - 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.

Art. 806 - 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 d'un 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.

L'affichage des postes vacants sera effectué conformément aux dispositions de la Convention Collective et de ses annexes.

Art. 807 - 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.

L'OPCA gère ces contributions et prend en charge, dans la limite des sommes collectées et conformément aux règles existantes, les actions de formation mises en œuvre par les Entreprises

SECTION B - FORMATIONS DES JEUNES

S/SECTION 1: STAGES INTEGRES AU CURSUS DE FORMATION INITIALE

Art. 808 - Stages avec convention

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.

S/SECTION 2 : CONGE DE FORMATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Art. 809 - 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.

Art. 810 - 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.

S/SECTION 3 - FORMATION EN ALTERNANCE : QUALIFICATION, ADAPTATION, ORIENTATION

Art. 811 - Principes

Tout jeune de moins de vingt-six ans, libéré de l'obligation scolaire, peut compléter sa formation initiale par l'acquisition, en dehors du cadre de la première formation, de connaissances s'inscrivant dans un programme d'insertion dans la vie active et de formation professionnelle et associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés, pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation ou dans une structure de formation d'entreprise, distincte de la production, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

Art. 812 - Types de formation

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.

Art. 813 - Tuteurs

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.

Pour pouvoir exercer ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'Entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes y compris les relations avec les organismes de formation. Afin de favoriser l'exercice de leurs missions et notamment de développer la qualité de l'accueil, le tuteur bénéficie d'une préparation ou d'une formation appropriée aux missions qui lui sont confiées.

Les Entreprises devront valoriser les fonctions des tuteurs, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées.

Art. 814 - Rémunérations

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

Contrat de qualification

	16 et 17 ans	18 ans	19 et 20 ans	21 ans et plus
1er semestre	30 % du SMIC	50 % du SMIC	65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 50 % du SMIC	65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 65 % du SMIC
2 ème semestre	35 % du SMIC	50 % du SMIC	70 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 50 % du SMIC	70 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 65 % du SMIC
3 ème et 4 ème semestres	45 % du SMIC	60 % du SMIC	75 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 60 % du SMIC	75 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 75 % du SMIC

Contrat d'adaptation

Les jeunes perçoivent une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle de la catégorie.

Contrat d'orientation

Les jeunes perçoivent la rémunération prévue par la législation .

S/SECTION 4 - FORMATION EN ALTERNANCE : APPRENTISSAGE

Art. 815 - Objectif

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués d'enseignement technologique, figurant sur une liste établie par arrêté.

La voie de l'apprentissage constitue un des moyens pour permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Le recours à l'apprentissage semble particulièrement adapté pour l'accès aux emplois de l'industrie pétrolière dans les différents secteurs d'activité des entreprises.

Art. 816 - Modalités

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

Art. 817 - Maîtres d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Les entreprises devront valoriser les fonctions des maîtres d'apprentissage, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées. L'organisation de leur travail devra permettre l'exercice de leur mission, et ils bénéficieront d'une préparation appropriée si nécessaire. Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné, dans les conditions prévues par la législation.

Art. 818 - Rémunération

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
	Apprenti de - 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ère	25 %	41 %	53 %
2 ème	37 %	49 %	61 %
3 ème	53 %	65 %	78 %

SECTION C - FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Art. 819 - 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

S/SECTION I - DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (C.I.F.)

Art. 820 - 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.

Le bénéfice du congé demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime après avis du Comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas des Délégués du Personnel que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'Inspecteur du Travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Art. 821 - 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.
- réparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique.

Art. 822 - Conditions d'ancienneté requises

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

Art. 823 - Délai de franchise

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, prévu par le Code du Travail, qui est au minimum de six mois.

Art. 824 - Procédure

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 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.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence consécutive de six mois ou plus, ou dans les quinze jours s'il s'agit de la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande, compte tenu du pourcentage d'absences simultanées prévu par la législation. Toute décision de refus ou de report ne peut intervenir que dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Art. 825 - 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, sans motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

Art. 826 - 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.

Art. 827 - Durée

Le congé individuel de formation ne peut excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1200 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.

Par ailleurs au terme du congé, et si les conditions sont réunies, le salarié peut demander l'application des dispositions de l'article 806 .

*S/SECTION 2 - DU BILAN DE COMPETENCES***Art. 828 - 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.

Art. 829 - 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.

*S/SECTION 3 - DU CAPITAL TEMPS DE FORMATION***Art. 830 - Objectifs**

Le capital temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Art. 831 - 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 80 heures consécutives ou non, sur une période maximale de deux années calendaires à compter du début de la formation.

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'accomplissement d'un même contrat de travail.

Dès lors que des actions éligibles au capital temps de formation sont inscrites au plan annuel de formation de l'entreprise soumis pour avis au Comité d'Entreprise, les salariés correspondant au public auquel elles sont destinées peuvent demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Les dossiers sont ensuite étudiés et éventuellement acceptés, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 22 octobre 1996.

S/SECTION 4 - DU CONGE ENSEIGNEMENT

Art. 832 - Objectifs

Ce congé permet au salarié de s'absenter en vue de dispenser un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue.

Art. 833 - Conditions d'attribution et de réalisation

Un salarié ne peut obtenir un congé enseignement que s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le congé enseignement peut être à temps plein ou à temps partiel, pour une durée ne pouvant excéder huit heures par semaine ou 40 heures par mois. La durée du congé n'excède pas un an. Le renouvellement éventuel du congé doit faire l'objet d'une nouvelle demande à l'employeur.

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.

S/SECTION 5 - DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Art. 834 - 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 de la 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)
- Les Techniciens assurant, à l'intérieur d'un groupe, la répartition, la coordination et le contrôle technique des tâches, et dont le coefficient est au moins égal à 215.

Les responsabilités particulières du personnel d'encadrement, les aspects spécifiques des fonctions qu'il occupe et la nature des travaux qu'il conduit justifient des mesures particulières le concernant.

Il importe en effet que les compétences nouvelles qui leur sont demandées dans le domaine des sciences, des techniques et de la gestion puissent s'appuyer sur un développement corrélatif, par une formation appropriée, de leur capacité à comprendre et maîtriser les changements auxquels ils sont confrontés.

Art. 835 - Charge de travail

Lorsque le personnel d'encadrement bénéficie d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des Entreprises ou des Etablissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui sont nécessaires pour l'aménagement de leur charge de travail.

Art. 836 - Type de formation

Outre la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base, ainsi que l'élargissement de la formation générale, la formation et le perfectionnement du personnel d'encadrement devront permettre, en particulier :

- d'élargir sa compétence professionnelle,
- une adaptation plus rapide aux nouvelles technologies,
- de développer l'aptitude aux relations humaines par une formation polyvalente orientée sur la maîtrise des rapports humains et les relations de groupe,
- de mieux appréhender les problèmes de conditions de travail, sécurité, législation sociale,
- de jouer leur rôle en matière de formation notamment auprès des nouveaux embauchés,
- d'assumer pleinement les mutations géographiques dans le cadre de l'évolution de carrière ou en cas de réorganisation.

S/SECTION 6 -DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES POSTES EN 3x8 CONTINUS ET EN 2x8 CONTINUS

Art. 837 - Principes

La formation continue est un droit pour tous les salariés de l'industrie pétrolière quel que soit le régime de travail auquel ils se trouvent soumis.

Les impératifs de fonctionnement des installations en continu créant des contraintes particulières dans les conditions de travail rendent nécessaire l'adaptation des règles générales du congé-formation des salariés postés.

A l'occasion des informations et consultations de la préparation du plan de formation dans les établissements employant des salariés postés, les questions relatives à cette catégorie feront l'objet d'un examen spécifique.

Sauf accord particulier, ils seront considérés pour l'appréciation de leur droit dans la même situation que les salariés suivant l'horaire normal de l'établissement.

Art. 838 - Aménagement des postes de travail

Quand l'action 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 h avant et après le stage est acquis. Toutefois, compte tenu des particularités des cycles de quarts, d'autres formules pourront être retenues par accord entre les parties, sans que la période de repos ne puisse être inférieure à onze heures consécutives.

En aucun cas cet aménagement du régime de travail ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de repos des intéressés.

Art.839 - Actions de formation courtes

Pour les actions de formation professionnelle courtes (égales ou inférieures à deux 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.

Art. 840 - Actions de formation supérieures à deux semaines

Pour les actions de formation professionnelle de durée supérieure à deux 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.

Art. 841 - 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'Etablissement, après avis du Comité d'Etablissement, dans le même esprit que pour le personnel de jour.

Art. 842 - 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.

S/SECTION 7 - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SECURITE

Art. 843 - Objectifs

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

a - accueil des salariés

Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les Etablissements 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 ...,
- . une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'Etablissement,
- . la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement,

. la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

b - formation à la sécurité au poste de travail

La formation initiale au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêts).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Pour le personnel en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement avec pour objectif l'adaptation du salarié à son poste de travail.

Des exercices pratiques, dont le CHSCT est informé, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements ; ils concernent par exemple :

- . l'évacuation des lieux,
- . les manœuvres techniques sur les unités et installations,
- . les exercices incendie sur le site,
- . les exercices d'écoles à feu,
- . les exercices P.O.I.,
- . les exercices de secours aux blessés

c - sensibilisation des entreprises extérieures à la formation de leur personnel

d - formations spécifiques des Services Inspection, des Services Prévention-Intervention, des membres des CHSCT, ainsi que la formation en alternance des opérateurs.

SECTION D - DISPOSITIONS RELATIVES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

S/SECTION 1 - COMITE D'ENTREPRISE

Art. 844 - Principes généraux

Le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement 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.

Il doit délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Pour remplir la mission qui lui est dévolue par les textes législatifs réglementaires et conventionnels, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement examine successivement au cours d'au moins deux réunions :

- le bilan de la formation professionnelle de l'année écoulée avant la fin du premier semestre,
- les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le plan de formation.

Les documents sont communiqués trois semaines avant les réunions.

Lorsqu'ils existent, les Comités Centraux d'Entreprise pourront être informés et consultés sur les orientations et les réalisations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Art. 845 - Projets de l'entreprise

La délibération du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement 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,
- 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,
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés.

Art. 846 - Informations du Comité d'Entreprise

Le chef d'entreprise communique aux membres du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, 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 ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital temps de formation ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 du Code du Travail sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise ;

B - Orientations

- une note présentant les orientations générales de l'Entreprise en matière de formation, notamment celles relatives au capital temps de formation ;

C - Plan de formation

- le plan de formation de l'Entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :
 - aux organismes formateurs,
 - aux conditions d'organisations de ces actions,
 - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
 - aux conditions financières de leur exécution,
 - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

Art. 847 - Commission de la Formation

Il est créé une Commission de la Formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence de 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.

Art. 848 - 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'Etablissement 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 ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Art. 849 - Concertation, coordination

Les Commissions de Formation des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des Entreprises ou des Etablissements.

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.

Art. 850 - 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.

L'Entreprise prendra en charge l'information des salariés sur les actions de formation professionnelle à condition que lesdites formations présentent un intérêt pour le personnel de l'Entreprise et s'inscrivent dans le cadre du plan de formation.

Les membres des Commissions formation pourront demander à suivre des actions de formation spécifique dans la mesure où elles seront considérées comme nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les membres des Commissions formation disposeront avant les deux réunions prévues par l'accord interprofessionnel précité et la réunion spécifique sur le bilan formation du temps nécessaire pour tenir une réunion préparatoire.

Le temps passé durant les réunions prévues à l'alinéa ci-dessus est payé comme temps de travail.

S/SECTION 2 - DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 851 - 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.

Art. 852 - Entreprises de moins de cinquante salariés ou sans comité d'entreprise

Dans les Entreprises de moins de cinquante 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.

S/SECTION 3 - CHSCT

Art. 853 - Rôle du CHSCT

Le CHSCT veille à la mise en œuvre 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.

La mission du CHSCT implique que ses membres reçoivent notamment une formation adaptée à l'industrie pétrolière. Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Un bilan sur la formation à la sécurité des membres du CHSCT est effectué annuellement. A cette occasion, des informations pourront être échangées sur les organismes susceptibles de dispenser des formations à la sécurité et leurs programmes.

A sa demande, le CHSCT recevra une information sur les organismes de formation accrédités et les programmes de formation destinés au personnel des entreprises extérieures.

S/SECTION 4 - CENTRES DE FORMATION

Art - 854 - 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 A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Art. 855 - Attributions formation professionnelle

La Commission a pour mission de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Elle consacre chaque année une partie de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Art. 856 - 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.

Art. 857 - 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.

Art. 858 - Affectation au financement de l'apprentissage de fonds non utilisés de l'alternance

Chaque année, la Commission reçoit de l'Organisme Paritaire Agré (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.

Au vu de ce bilan et des informations qui lui sont communiquées par ailleurs, notamment par la délégation patronale, la Commission émet un avis concernant les orientations relatives au développement de l'apprentissage définies par l'accord de branche du 24 avril 1996, et l'évolution souhaitable des effectifs d'apprentis.

Elle modifie la liste des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) susceptibles de bénéficier des subventions versées par C2P sur les fonds émanant d'entreprises de la branche.

Art. 859 - 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 ;
- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active et approfondie des contrats d'orientation ;
- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis par la législation sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualification ;
- de définir les qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, conformément à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;
- d'établir la liste des qualifications qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre de contrats de qualification.
- d'examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- de faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance

Chaque année, la Commission est informée des montants collectés et des prises en charges effectuées par l'OPCA "C2P" au titre de l'apprentissage, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

Elle est régulièrement informée des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualifications et fait connaître ses orientations.

Art. 860 - 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.

Chapitre IX – Egalité professionnelle

Ce chapitre de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des titres 1 à 11 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.

Introduction : l'égalité 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.

L'UFIP s'engage à ouvrir dans un délai de six mois à compter de la signature des présentes une négociation portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap, deuxième volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle ; à l'issue de cette deuxième étape, les parties se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les autres aspects de la diversité, constituant le troisième volet de l'égalité professionnelle, et pour définir un calendrier si nécessaire.

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.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement et l'amélioration des lois et accords suivants :

- loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les parties signataires soulignent que :

- le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en oeuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ), mis en place par le titre II de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 9 décembre 2004, sera associé à la mise en oeuvre du présent accord, notamment pour proposer à la CPNE¹ les mesures nécessaires afin de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers de la branche ;
- les obstacles à l'égalité professionnelle relèvent pour partie de représentations socioculturelles relatives aux hommes et aux femmes qui dépassent le cadre du milieu professionnel ; pour mettre en oeuvre cet accord, les acteurs concernés rompent avec ces représentations socioculturelles, afin de promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, cela sous la responsabilité de l'employeur ;
- la mise en oeuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;

¹ commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières

- la responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui y associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte de ses objectifs ;
- la mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (homme et femme) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
- les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue de l'égalité professionnelle entre les salariés ; cette recherche de l'égalité de traitement devra en effet se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, sur toutes les composantes de la vie sociale de l'entreprise, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail.

Titre 1 – Evolution des mentalités en faveur de l'égalité professionnelle

Art. 901 – 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 œuvre les moyens nécessaires pour rompre avec ces stéréotypes et ces représentations.

Art. 902 – 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.

Ensuite, le suivi de la mise en œuvre du présent accord, notamment à travers les statistiques communiquées aux instances représentatives du personnel, permettra à l'employeur d'adapter et / ou d'amplifier l'effort de communication décrit à l'alinéa précédent.

Dans l'ensemble des actions décrites au présent titre, l'employeur, dans le cadre de ses responsabilités, sensibilisera et informera tout particulièrement les personnels d'encadrement et de supervision, lesquels, par leur adhésion sans réserve aux objectifs du présent accord, sont des acteurs essentiels à la réussite effective de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Titre 2 – Discrimination et harcèlement

Art. 903 – 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, directe² ou indirecte³, et de harcèlement moral ou sexuel⁴ ;
- l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail.

² *discrimination directe* : situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1^{er})

³ *discrimination indirecte* : disposition, critère ou pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1^{er})

⁴ *harcèlement moral et sexuel* : tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe) et tout agissement à connotation sexuelle subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1^{er})

Les parties signataires considèrent que le strict respect de ces principes est nécessaire tant pour préserver la dignité des salariés et la qualité de leur environnement de travail que pour poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle visé par le présent accord.

Art. 904 – 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.

L'attention du personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que la discrimination englobe le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant relaté de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête immédiate ; tout collaborateur impliqué dans une telle enquête, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel dans les conditions prévues par la loi.

Titre 3 – Recrutement

Art. 905 – 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.

Art. 906 – 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.

Afin d'assurer à l'ensemble des candidats l'égalité d'accès à l'emploi, le recrutement doit être fondé sur les qualifications de chaque candidat, en rapport avec les capacités professionnelles requises par le poste considéré.

Art. 907 – 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 terme de répartition hommes / femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

Art. 908 – 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.

Art. 909 – 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.

Art. 910 – 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.

Art. 911 – 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 œuvre 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.

A cette occasion, employeur et représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité, du volume de candidatures masculines et féminines et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes de certains métiers.

Titre 4 – Orientation professionnelle et mixité des métiers

Art. 912 – 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.

A cette fin, les entreprises de la branche faciliteront l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible : plus spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne devront pas comporter d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes ; l'ergonomie des postes sera étudiée de telle manière qu'elle permette l'accès de tous les postes aux hommes comme aux femmes.

Les parties signataires soulignent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

Art. 913 – Les métiers de la branche et l'OPMQ (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières).

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.

L'OPMQ pourra proposer à la CPNE des objectifs de mixité par métier.

Par une mise à jour régulière de la cartographie quantitative des métiers de la branche, les travaux menés par l'OPMQ apporteront à la CPNE les données chiffrées lui permettant de suivre l'évolution de la mixité de ces métiers.

Art. 914 – Communication

En prenant en compte les recommandations de la CPNE en matière d'objectifs de mixité par métiers, 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 hommes et femmes.

Ces actions de communication, qui pourront se déployer notamment en direction du monde éducatif, des CIDJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, viseront à informer largement, au plus près du terrain, enseignants, élèves et familles pour les guider dans leurs choix d'orientation.

Art. 915 – 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.

Art. 916 – 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.

Art. 917 – Aménagement des lieux de travail

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

Titre 5 – Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Art. 918 – 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.

L'employeur doit ainsi rechercher, en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en œuvre des dispositifs d'horaire variable, de temps partiel choisi....

L'employeur doit, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multientreprises.

Art. 919 – 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'entité⁵ concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

L'employeur consulte les institutions représentatives du personnel compétentes sur les dispositifs d'horaire flexible individualisé envisagés.

⁵ il peut s'agir de l'entreprise ou de l'établissement, mais également d'un périmètre restreint à une fraction de l'entreprise ou de l'établissement

Dans la mise en œuvre de telles dispositions, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

L'employeur définit des règles encadrant les horaires des réunions, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que des dispositions propres à l'établissement.

Dans le cas où un horaire flexible individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés, y compris pour ceux dont l'horaire est régi par une convention de forfait en jours.

La mise en œuvre des dérogations prévues par le Code du travail ou par la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole s'effectue dans le respect par l'employeur des dispositions légales de consultation des instances représentatives du personnel.

L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme »⁶, notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.

b) Recours ponctuel au travail à domicile

Sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, l'entreprise met à disposition du salarié des outils de travail mobiles lui permettant d'effectuer temporairement son travail à domicile lorsque des circonstances particulières entraînent son absence du lieu de travail.

c) Temps partiel

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande ; en pareil cas, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est réduite au prorata de son temps de travail.

Ce passage du salarié sur un régime de travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail conclu pour une durée initiale fixée et au plus égale à 24 mois ; cet avenant sera, si les parties en conviennent, renouvelé à expiration par périodes successives d'une durée égale à celle de la période initiale, sous réserve de la mise en œuvre des dispositions de l'alinéa suivant.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le Code du travail.

Le passage d'un salarié à temps partiel ne doit pas constituer une entrave au développement de ses qualifications et à son déroulement de carrière.

Art. 920 – 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 1^{er} 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 :

- de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement,
- de conclure des partenariats avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles,
- de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en œuvre des services multientreprises,

en examinant la possibilité d'apporter son soutien financier et/ou organisationnel aux solutions retenues.

Peuvent figurer parmi les services au personnel les plates-formes d'informations et de services pour l'aide dans toutes les démarches de la vie quotidienne (accessibles par téléphone, par intranet ou par guichet sur site).

Suivant les caractéristiques des sites, et en cas de carence de fourniture des services adéquats par les collectivités locales, l'employeur étudiera la possibilité, en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, de mettre en place des services d'aide à la garde des enfants adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

⁶ « présentéisme » désigne ici le fait pour le salarié d'être présent sur son poste de travail au-delà du temps requis par la charge de travail de ce poste.

Les parties signataires rappellent à cet égard le rôle essentiel et les prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement en matière d'aide aux parents, notamment pour la garde, l'éveil et les vacances des enfants.

Dans la mise en œuvre des dispositions du présent article relatives aux enfants, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique, pouvant aller jusqu'à une priorité d'accès.

Art. 921 – 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 ;
- si le réseau de transports collectifs reste insuffisant, et si l'effectif de l'établissement et l'organisation de l'activité le permettent, développe des moyens de transport spécifiques à l'entreprise et / ou des dispositifs facilitant le covoiturage : à titre d'exemple, l'employeur peut mettre à disposition des salariés sur le réseau intranet de l'entreprise un outil de recherche d'un partenaire de covoiturage.

Au titre de la contribution patronale à l'effort de construction (« 1% logement »), l'employeur s'engage à utiliser les ressources dont il dispose auprès des organismes habilités afin de réserver à l'intention des salariés des logements à proximité du lieu de travail.

Titre 6 – Parentalité, maternité et paternité

Art. 922 – 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.

Pour accompagner la parentalité, le Code du travail et la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole prévoient notamment différentes catégories de congé, pour lesquelles sont adoptées les dispositions particulières décrites aux articles du présent titre, en sus des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durant les périodes de congé destinées à permettre ou à faciliter l'exercice de la parentalité, l'employeur doit veiller à maintenir un lien entre le salarié et l'entreprise, de manière à permettre la reprise ultérieure de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions. Ce lien doit s'exercer avec une périodicité et des moyens de communication appropriés à la situation et agréés par le salarié.

Art. 923 – 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,

- des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- ainsi que, dans le cas du congé de maternité, des augmentations de même nature perçues entre, d'une part, la date à laquelle la salariée a porté à la connaissance de l'employeur son état de grossesse et, d'autre part, la date de son départ en congé de maternité.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, 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.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

Art. 924 – 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 un 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 six premiers jours du congé de paternité ;
- à compter du 1^{er} janvier 2011, pendant les onze premiers jours du congé de paternité.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Art. 925 – 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,
- d'autre part, l'employeur et le salarié puissent déterminer conjointement la manière dont sera maintenu le lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité ainsi qu'à son orientation professionnelle.

Art. 926 – 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

a1) 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 ;
- des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à trois demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

a2) La disposition a1) ci-dessus sera étendue au salarié dont le conjoint, partenaire de PACS ou concubin est hospitalisé, en cas de présence au foyer d'un enfant mineur.

a3) Le cumul des droits issus des dispositions a1) et a2) ci-dessus sera plafonné à 12 jours ouvrés d'absence autorisée payée par année civile et par salarié.

b) Enfant handicapé

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du Code de la sécurité sociale, bénéficiera, quel que soit l'âge de l'enfant :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident ...), de cinq jours d'absence autorisée payée ;
- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives,
 - d'un crédit de 18 demi-journées d'absence autorisée payée par an ;
 - d'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.

Art. 927 – 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 :

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.

b) L'employeur examinera également avec le salarié la possibilité pour ce dernier de passer à temps partiel et/ou d'utiliser un encours de compte épargne temps ou un encours d'heures à compenser en temps.

c) A défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en œuvre de tout ou partie des possibilités décrites aux deux alinéas précédents, il sera accordé au salarié un « congé sans solde » pouvant atteindre deux mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à un mois, l'employeur assurera sur la durée totale du congé le maintien d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent pourra être cumulé avec les congés légaux visant un objectif similaire, tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial, ou avec tout congé issu d'un dispositif légal qui viendrait se substituer aux congés précités.

Art. 928 – 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.

Si les conditions visées à l'alinéa précédent ne peuvent être remplies, l'employeur examine, sur demande du salarié, les contraintes et frais supplémentaires de garde d'enfants engendrés par le départ en formation afin d'en prendre en charge tout ou partie, sur la base de pièces justificatives.

Art. 929 – 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 ;
- une assistance à la recherche d'emploi pourra être proposée au conjoint du salarié.

Titre 7 – Salaire et rémunération

Art. 930 – Objectifs et principes généraux

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} 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 ».

Art. 931 – 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 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment⁷, pour chaque coefficient de la classification des emplois de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

1. l'effectif concerné ;
2. le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
3. l'âge moyen ;
4. l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
5. la distribution des salariés, pour chaque coefficient, en fonction de l'écart entre leur salaire de base mensuel moyen et le salaire minimum de la Convention collective pour le coefficient considéré ; cet écart est mesuré par tranches de 5 %.

Il est rappelé que, par l'article 6 de l'accord salarial de branche signé le 27 novembre 2008, l'UFIP a recommandé à ses adhérents, dans le courant de l'année 2009,

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme / femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise portant sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre l'égalité salariale homme / femme au plus tard le 31 décembre 2010.

Titre 8 – Promotion et mobilité professionnelles : évolution de carrière

Art. 932 – Objectifs et principes généraux

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} 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.

Par-delà la mise en œuvre effective de l'ensemble des dispositions du présent accord, l'employeur doit avoir pour objectif de promouvoir et de favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Art. 933 – 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 4) ;
- 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 5) ;
- la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doivent pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. titre 6) ;
- la formation professionnelle doit permettre aux femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. titre 9) ;
- le temps partiel, qui concerne souvent majoritairement le personnel féminin, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. titre 5).

⁷ sans préjudice des dispositions légales visant le cas échéant à définir le contenu de ce rapport

b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels⁸ doit être fondée sur les qualifications de chaque salarié, en fonction des capacités professionnelles requises par les postes à pourvoir.

c) L'employeur veille à promouvoir une même proportion d'hommes et de femmes, à qualifications et expériences équivalentes, au sein de la population globale hommes / femmes éligible à la promotion considérée ; si les effectifs concernés sont faibles, la période de référence prise en compte doit être suffisamment longue pour permettre d'établir une comparaison significative.

d) L'employeur, dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise, fournit aux instances représentatives du personnel les statistiques relatives aux promotions par sexe.

Titre 9 – Formation professionnelle

Art. 934 – Objectifs et principes généraux

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} 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.

Art. 935 – 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 4 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)

Sur la base des statistiques qu'elle reçoit chaque année, de l'UFIP et de l'OPCA⁹ de la branche, sur la formation professionnelle au sein de la branche, la CPNE établit si nécessaire des recommandations sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et femmes.

c) Droit individuel à la formation (DIF)

Conformément au Code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ; la même disposition s'applique au congé de paternité.

d) Période de professionnalisation

Conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 9 décembre 2004, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation

- les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité,
- les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel.

e) Retour d'un congé ou d'une absence de longue durée

L'employeur proposera si nécessaire à tout salarié de retour d'un congé ou d'une absence de longue durée une action de formation ou de remise à niveau adaptée et visant à faciliter la reprise de l'activité professionnelle, ainsi qu'un bilan de compétences.

f) Statistiques de suivi et information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit chaque année aux instances représentatives du personnel, dans le cadre de la consultation sur l'exécution du plan de formation, les statistiques relatives aux actions de formation par sexe, ainsi que les commentaires et analyses nécessaires pour le cas où les taux d'actions de formation suivies par les populations hommes et femmes différeraient au sein d'une population globale donnée.

⁸ à l'instar du recrutement : cf. titre 3 des présentes

⁹ organisme paritaire collecteur agréé, en charge de la collecte des fonds de la formation professionnelle

Les statistiques visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les actions de formation refusées au titre du DIF.

Titre 10 – Dispositions de suivi du présent accord

Art. 936 – 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 deux années précédentes.

Art. 937 – Dispositions spécifiques de suivi

a) Au moins quinze 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 collège, la situation respective des femmes et des hommes au regard des thèmes suivants :

1. embauches en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée ;
2. départs de l'entreprise, en distinguant selon le motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
3. actions de formation professionnelle, en distinguant selon les différents dispositifs de formation professionnelle disponibles ;
4. classifications ;
5. promotions ;
6. travail en horaire posté ;
7. travail à temps partiel ;
8. congé de paternité ;
9. absentéisme.

b) Au moins quinze jours calendaires avant la négociation annuelle de branche portant sur les salaires, les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des salaires effectifs des femmes et des hommes dans la branche ; ce rapport fournit les informations décrites au titre 7 du présent accord.

La négociation salariale de branche prend explicitement en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre 11 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Art. 938 – 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.

Art. 939 – 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.

--- fin ---

Table des matières

Art. 1001 – Introduction : l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières

Art. 1002 – Préambule

Titre 1 – Principes fondateurs et état des lieux au 31 décembre 2009

- Art. 1003 – Principes fondateurs
- Art. 1004 – Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières

Titre 2 – Evolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

- Art. 1005 – Information, sensibilisation et formation des salariés
- Art. 1006 – Egalité de traitement ; discrimination et harcèlement

Titre 3 – Recrutement et emploi

- Art. 1007 – Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap
- Art. 1008 – Descriptions de poste et offres d'emploi
- Art. 1009 – Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Art. 1010 – Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail

Titre 4 – Insertion professionnelle et formation professionnelle

- Art. 1011 – Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap
- Art. 1012 – Formation professionnelle des salariés en situation de handicap
- Art. 1013 – Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle ; accueil des stagiaires et des alternants

Titre 5 – Conditions de travail et d'emploi des personnes en situation de handicap

- Art. 1014 – Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail
- Art. 1015 – Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés
- Art. 1016 – Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées
- Art. 1017 – Aide au transport
- Art. 1018 – Aide au logement
- Art. 1019 – Démarches administratives

Titre 6 – Dispositions de suivi et de mise en œuvre de l'accord

- Art. 1020 – Information des instances représentatives du personnel
- Art. 1021 – Information de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières)

Titre 7 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

- Art. 1022 – Procédures d'opposition et de demande d'extension
- Art. 1023 – Normativité et date de prise d'effet
- Art. 1024 – Communication de l'accord

Titre 8 – Codification

-- 00000



« 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 ... portant sur l'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du »

Art. 1001 – Introduction : l'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 handicap¹ au sein des industries pétrolières.
- c. Après la signature des présentes, les parties se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les aspects de la diversité qui ne seraient couverts ni par l'accord du 9 avril 2009, ni par le présent accord, afin de définir un calendrier si nécessaire.

Art. 1002 – 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.
- b. Les parties signataires veulent plus précisément, par le présent accord, affirmer et mettre en œuvre l'égalité de traitement dont doit bénéficier tout travailleur handicapé² afin que, à toutes les étapes de son recrutement puis de son déroulement de carrière, il se trouve en situation d'égalité devant l'emploi avec l'ensemble des salariés.
- c. Les parties signataires considèrent que les objectifs définis au précédent alinéa constituent des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés comme pour les entreprises.
- d. Le présent accord s'inscrit notamment dans le prolongement et l'amélioration des lois suivantes :

¹ Constitue un handicap, au sens de l'art. L. 114 du Code de l'action sociale et des familles (cf. loi n° 2005-102 du 11 février 2005, art. 2-I, 1°) « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».

² Au sens du Code du travail, art. L. 5213-1, « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. ».

La liste des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est définie, à la date de signature du présent accord, par l'art. L. 5212-13 du Code du travail : elle comprend notamment, sous certaines conditions, outre les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité,...



- loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

e. Les parties signataires soulignent que :

1. le présent accord de branche définit les dispositions visant à accompagner et à promouvoir, au sein des industries pétrolières, l'emploi des personnes en situation de handicap ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre les dispositions des présentes ;
2. la responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise ;
3. la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficiera de l'implication de tous les acteurs concernés : personnel d'encadrement, médecin du travail et service de santé au travail, direction des ressources humaines, ... ainsi que, sur une base volontaire, travailleurs handicapés eux-mêmes en poste dans l'entreprise ;
4. l'employeur associera étroitement les instances représentatives du personnel à l'application du présent accord ; il les tiendra régulièrement informées de sa mise en œuvre ;
5. la mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
6. le présent accord vise à promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, sous la responsabilité de l'employeur, en rompant avec les représentations socioculturelles qui font obstacle à l'emploi des personnes en situation de handicap et qui dépassent d'ailleurs le cadre du milieu professionnel ;
7. la mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, lesquels comprendront notamment :
 - des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image des personnes en situation de handicap et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
 - des actions d'adaptation des locaux et de leurs accès ainsi que des postes de travail ;
8. les dispositions du présent accord participent d'une volonté d'amélioration continue de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les emplois des industries pétrolières.



Titre 1 – Principes fondateurs et état des lieux au 31 décembre 2009

Art. 1003 – 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 poste³ ;
 2. adapter le poste de travail et/ou son environnement au salarié⁴ ;
 3. créer les meilleures conditions, notamment par l'organisation du travail et l'adaptation des postes de travail, pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés et permettre d'atteindre l'objectif légal d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés⁵ par la mise en œuvre des différents moyens prévus à cet effet par le Code du travail, en privilégiant l'emploi direct ;
 4. respecter l'égalité de traitement entre les salariés, lors du recrutement puis pendant le déroulement de la carrière ; à cette fin, considérer toute personne en situation de handicap sous le seul angle de ses qualifications et de son expérience professionnelle, à l'exclusion de toute autre considération ou préjugé tenant au handicap ;
 5. rechercher et mettre en œuvre tout moyen visant à assurer la reconversion et le maintien dans l'emploi d'une personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de sa situation de handicap ; à cet égard, les victimes d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles feront l'objet d'une attention spécifique particulière ;
 6. favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap par des actions menées en amont de l'entrée dans la vie professionnelle : formation professionnelle en alternance, accueil de stagiaires, contacts et partenariats avec les associations, les établissements d'enseignement et les pouvoirs publics, participation à des forums et/ou journées spécifiques... ;
 7. créer et maintenir les conditions d'accessibilité aux lieux de travail de l'entreprise, y compris les locaux annexes, pour toute personne en situation de handicap (salariés, intérimaires, sous-traitants, visiteurs...).
- b. Pour la mise en œuvre de ces principes fondateurs, l'employeur prend en compte la règle de droit selon laquelle « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne

³ Les parties signataires considèrent que cette disposition, qui s'applique à tout salarié – dès lors qu'il détient les qualifications requises par le poste – doit être ici rappelée expressément s'agissant des travailleurs handicapés.

⁴ Il s'agit là d'une règle générale édictée par le Code du travail (cf. art. L. 4121-2 : Principes généraux de prévention).

⁵ 6% de l'effectif total des salariés de l'entreprise à la date de signature du présent accord (cf. art. L. 5212-2 du Code du travail).



constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées »⁶.

- c. Il est rappelé l'obligation faite à l'employeur par le Code du travail⁷ d'engager chaque année⁸ une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- d. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé relève de la démarche individuelle du salarié ; porter cette situation à la connaissance de l'employeur permet un accompagnement adapté et facilite l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap.

Art. 1004 – Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières⁹

Sur la base des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés établies par les entreprises de la branche¹⁰ 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 :

- à hauteur de 2,0 % de l'effectif d'assujettissement, à l'emploi direct de salariés bénéficiaires, se répartissant de la manière suivante :
 - par type de contrat de travail : 85 % de CDI, 10 % de CDD et 5 % de salariés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure hors secteur protégé ;
 - par sexe : 67 % d'hommes et 33 % de femmes ;
 - par catégorie professionnelle : 16 % de cadres et 84 % d'OETAM ;
 - par secteur d'activité : 57 % dans le secteur administratif ou commercial, 43 % dans le secteur fabrication ;

à hauteur de 0,2 % de l'effectif d'assujettissement, à la signature et la mise en œuvre de contrats¹¹ de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services

⁶ Cf. Code du travail, art. L. 1133-3 ; l'art. L. 1133-4 précise que « les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à l'égalité de traitement ... ne constituent pas une discrimination. ».

⁷ Cf. Code du travail, art. L. 2242-13.

⁸ En cas d'existence d'un accord collectif sur ce thème dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans (cf. Code du travail, art. L. 2242-13).

⁹ L'UFIP, après consolidation de ces déclarations, a fourni les informations du présent titre aux organisations syndicales représentatives des salariés lors de la réunion paritaire de négociation du 9 septembre 2010.

Ont participé à cette enquête les sociétés ou groupes (pour certaines de leurs sociétés) suivants : Antargaz, BP, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Petroplus, Primagaz, Shell, SRD, Total et Trapil.

¹¹ A titre indicatif, et sans que cette liste soit exhaustive, ces contrats concernaient principalement les domaines d'activité suivants : reprographie, mise sous enveloppe, affranchissement ; constitution de dossiers d'accueil pour les jeunes embauchés ; blanchissage de vêtements de travail ; collecte et démontage de déchets d'équipements électriques et électroniques ; traitement administratif des



avec le secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail).

Titre 2 – Evolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Art. 1005 – 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.
- b. Les entreprises de la branche organisent périodiquement et autant que de besoin des actions de sensibilisation, de communication, d'information ou de formation destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles évoquées au précédent alinéa. Pour animer ces différentes actions, l'employeur peut faire appel à des intervenants extérieurs, notamment à des membres d'associations représentatives des personnes en situation de handicap.
- c. Les actions décrites au précédent alinéa visent tout particulièrement, notamment sous la forme d'actions de formation, le personnel d'encadrement ainsi que le personnel des directions des ressources humaines, en particulier celui chargé du recrutement et de la formation professionnelle ; ces personnels sont en effet des acteurs essentiels de la mise en œuvre du présent accord.
- d. La diffusion du présent accord doit s'accompagner au sein de l'entreprise d'actions de communication destinées à informer et sensibiliser l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation et présentant de manière claire et pédagogique les dispositions adoptées. Cette communication est également assurée vers le public par le site Internet de l'OPMQ¹² des industries pétrolières, ainsi que par la participation éventuelle de l'UFIP à des forums appropriés, de manière à montrer l'ouverture des métiers de la branche aux personnes en situation de handicap.
- e. Afin de pouvoir exercer pleinement leur rôle dans la mise en œuvre des présentes dispositions, les instances représentatives du personnel disposent annuellement des statistiques et/ou informations définies par les articles 1020 et 1021.

Art. 1006 – 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.

réponses aux candidatures spontanées ; entretien des espaces verts ; prestations de restauration ; mise sous pli de documents relatifs aux élections professionnelles ; saisie informatique ...

¹ OPMQ : observatoire prospectif des métiers et des qualifications ; le site Internet de l'OPMQ est obtenu par le lien www.metiersdupetrole.com



- 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 CCNIP¹³.
- c. L'employeur s'assure que la hiérarchie joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre effective des dispositions du présent titre.

Titre 3 – Recrutement et emploi

Art. 1007 – 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 professionnelle¹⁴.
- b. Pour chaque entreprise ou établissement soumis à l'OETH¹⁵, l'employeur fixe un objectif triennal de taux d'emploi des travailleurs handicapés, déterminé selon les mêmes définitions que l'OETH. Cet objectif se décompose en deux sous-objectifs : l'emploi de salariés bénéficiaires et le recours à des contrats avec le secteur protégé (EA, CDTD, ESAT¹⁶).
- c. L'employeur informe les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, de cet objectif triennal ; ces instances en débattent et formulent leurs propositions et commentaires dans le cadre d'un dialogue avec l'employeur ; l'employeur effectue un suivi annuel de cet objectif devant ces mêmes instances.
- d. Toutefois, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement est en vigueur sur l'emploi des personnes en situation de handicap et que cet accord fixe des objectifs relatifs aux travailleurs handicapés, les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas.
- e. Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.
- f. Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expérience professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap

¹³ CCNIP : convention collective nationale de l'industrie pétrolière.

¹⁴ Cf. chapitre IX de la CCNIP, art. 905 et suivants.

¹⁵ OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (cf. Code du travail, art. L. 5212-1 et suiv.).

¹⁶ EA, entreprises adaptées ; CDTD, centres de distribution de travail à domicile ; ESAT, établissements ou services d'aide par le travail.

- en considérant 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,
 - en prenant en compte, pour les postes de travail concernés, les possibilités d'adaptation et d'aménagement à des personnes en situation de handicap, en fonction de la nature et du degré de leur handicap,
- enfin, en examinant les possibilités d'actions de formation des personnes en situation de handicap visant à leur permettre d'occuper les postes de travail concernés.

Art. 1008 – 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.

Art. 1009 – 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.
- d. Dans cette recherche, l'employeur étudie :
 - les possibilités d'actions de formation, notamment sur proposition du médecin du travail, permettant au salarié de tenir un autre poste de l'entreprise ;
 - les possibilités d'adaptation et d'aménagement des postes de travail de l'entreprise ; dans ce cadre l'employeur, sur demande du salarié et en liaison avec le médecin du travail, examine la possibilité de mettre en œuvre le télétravail ; l'employeur respecte alors les dispositions de l'ANI¹⁷ du 9 juillet 2005 relatif au télétravail : notamment, afin d'éviter l'isolement du salarié et la perte du lien social avec l'entreprise, l'employeur écarte si possible le recours permanent au télétravail et maintient la possibilité pour le salarié d'exercer périodiquement son activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise.

¹⁷ ANI : accord national interprofessionnel.

- e. Les institutions représentatives du personnel, selon leur champ de compétences et dans le respect des dispositions légales en vigueur, sont informées des situations de télétravail ainsi créées.
- f. Tout salarié déclaré inapte à son poste du fait de sa situation de handicap par le médecin du travail et dont l'employeur ne peut assurer le reclassement au sein de l'entreprise peut, dans le mois de l'avis d'invalidité, faire la demande écrite à son employeur de communiquer son profil à l'UFIP qui le diffusera à l'ensemble des entreprises adhérentes ; la lettre de licenciement ne pourra être envoyée qu'un mois après cette diffusion par l'UFIP ; dans le cas où le salarié est licencié, la durée de préavis prévue par la présente convention collective est doublée.

Art. 1010 – 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.
- b. A cette fin, l'employeur se tient informé des organismes du secteur protégé auxquels il peut avoir recours, et plus particulièrement de ceux situés à proximité géographique de son établissement, ainsi que de la nature et de la gamme de leurs prestations.
- c. A cette fin également, l'employeur sensibilise les services des achats de l'entreprise à la possibilité de recourir aux organismes du secteur protégé lorsque ces derniers sont en mesure de fournir les biens et services recherchés par l'entreprise.
- d. L'employeur incorpore le volume d'emploi qu'il prévoit de confier au secteur protégé dans l'objectif triennal de taux d'emploi des travailleurs handicapés visé à l'article 1007-b.
- e. L'employeur communique annuellement aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, la liste des organismes du secteur protégé auxquels il a recours dans le cadre du présent article.

Titre 4 – Insertion professionnelle et formation professionnelle

Art. 1011 – 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.
- b. Ce dispositif est défini par l'employeur en fonction des besoins d'insertion identifiés, en liaison avec les services de santé au travail ; l'employeur peut également consulter à ce sujet les travailleurs handicapés eux-mêmes.
- c. Ce dispositif peut prendre différentes formes :

réfèrent hiérarchique, chargé de veiller dans la durée à la bonne intégration de la personne ;

- tuteur plus spécifiquement consacré à la formation au poste de travail ;
 - parrain pour l'accueil dans l'entreprise et l'intégration sociale dans l'équipe, la découverte des locaux et l'initiation aux procédures internes ;
 - travail en binôme pour la formation à certaines tâches rendues difficiles par le handicap du salarié, etc.
- d. Selon le dispositif mis en place par l'employeur, le salarié affecté à l'un des rôles décrits au précédent alinéa bénéficie des actions de formation et/ou de sensibilisation lui permettant de tenir ce rôle auprès du travailleur handicapé ainsi que du temps nécessaire à l'exercice de ce rôle ; pour tenir les rôles de tuteur et de parrain visés à l'alinéa précédent, l'employeur s'efforce de faire appel à des personnes volontaires.
- e. Cet accompagnement vise à favoriser l'insertion du travailleur handicapé dans son activité professionnelle tout en lui permettant de développer sa propre autonomie sur son poste de travail.

Art. 1012 – 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.

Art. 1013 – 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.
- b. A cette fin, les employeurs de la branche favorisent l'accueil des personnes en situation de handicap, soit en qualité de stagiaire, soit en qualité de bénéficiaire d'un contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ; l'employeur s'efforce de fournir au stagiaire ou alternant concerné un tuteur disposant d'une formation appropriée (de type AGEFIPH¹⁸, par exemple).
- c. Le recours aux stages et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) s'effectue sur des bases analogues à celles décrites à l'article 1007-f.

¹⁸ AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- d. 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.
- e. L'employeur affecte une fraction de la taxe d'apprentissage à des organismes assurant la formation de personnes en situation de handicap ; l'employeur recueille sur ce sujet les propositions des instances représentatives du personnel ; il procède à la consultation du comité d'entreprise prévue en la matière par le Code du travail¹⁹.

Titre 5 – Conditions de travail et d'emploi des personnes en situation de handicap

Art. 1014 – 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 matière²⁰.
- 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.
- c. Si l'entreprise met à disposition du personnel des emplacements de parking, les salariés handicapés ainsi que les personnes handicapées amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, bénéficient, en fonction de la nature de leur handicap, de places réservées au plus près des lieux de travail.
- d. L'employeur, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, étudie les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tient informé des évolutions en la matière ; il sollicite le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail et du FDIPH²¹ ; il peut bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de cet organisme.
- e. Le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives générales définies par le Code du travail, est consulté sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.
- f. Lors de la mise en place des présentes dispositions, il est recommandé à l'employeur qui n'y aurait pas déjà procédé de diligenter un audit de conformité relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés et d'en communiquer les résultats aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences ; un tel audit pourra être effectué sous couvert de l'AGEFIPH ou de

¹⁹ Cf. art. L. 2323-41 du Code du travail.

Cf. Code du Travail, art. L. 4221-1 ; cf. décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009, codifié aux articles . 4214-26 et suivants du Code du travail.

FDIPH : fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

l'ANACT²². Il est recommandé à l'employeur de renouveler cet audit en cas d'évolution importante de la configuration des lieux de travail.

Art. 1015 – 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.

Art. 1016 – 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.

Art. 1017 – 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 :
 - de mettre en œuvre, au bénéfice du travailleur handicapé, un barème d'indemnités kilométriques facilitant l'utilisation du véhicule personnel ;
 - d'examiner la possibilité de contribuer aux dépenses d'aménagement du véhicule personnel requises par la situation de handicap du salarié ;
 - d'examiner la possibilité, au bénéfice du travailleur handicapé, d'un dispositif d'aide au financement de son permis de conduire.
- b. Si l'usage du véhicule personnel n'est pas adapté au cas du travailleur handicapé, il est recommandé à l'employeur d'apporter son assistance dans la recherche d'un mode de transport domicile-lieu de travail.

Art. 1018 – 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.

²² ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.



Art. 1019 – Démarches administratives

L'employeur facilite les démarches administratives²³ 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.

Titre 6 – Dispositions de suivi et de mise en œuvre de l'accord

Art. 1020 – 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 :

l'information, la sensibilisation et la formation des salariés (cf. art. 1005) ;

la politique de recrutement au regard des objectifs et obligations d'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise (cf. art. 1007) ;

- le recours par l'employeur aux organismes du secteur protégé (cf. art. 1010) ;
- la formation professionnelle des salariés handicapés (cf. art. 1012) ;
- l'accueil des stagiaires et alternants handicapés (cf. art. 1013).

Art. 1021 – Information de la CPNE commission arbitraire 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 :

- moyens mis en œuvre par les employeurs de la branche pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment :
 - emploi direct de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, analysé par type de contrat de travail, par sexe et par catégorie professionnelle ;
 - contrats de fournitures de biens et/ou de prestations de services avec le secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail) ;
 - accueil de stagiaires en situation de handicap ;
- objectifs triennaux de taux d'emploi des travailleurs handicapés visés à l'article 1007-b.

²³ 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).

Titre 7 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Art. 1022 – 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 accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- b. Conformément aux dispositions du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- c. Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément aux dispositions du Code du travail.

Art. 1023 – 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.

Art. 1024 – 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 dans les industries pétrolières

Table des matières

Art. 1101 – Préambule

Art. 1102 – Introduction

Titre 1 – Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition ; caractéristiques et conséquences pour le salarié

Art. 1103 – Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail

Art. 1104 – Reconnaissance et définition du stress au travail

Art. 1105 – Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié

Titre 2 – Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes

Art. 1106 – Principe général

Art. 1107 – Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail

Art. 1108 – Facteurs et causes du stress lié au travail

Art. 1109 – Indicateurs du stress lié au travail

Art. 1110 – Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou co-pénibilité au travail

Titre 3 – Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail

Art. 1111 – Principes généraux

Art. 1112 – Démarche de prévention de la pénibilité au travail

Art. 1113 – Démarche de prévention du stress lié au travail

Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

Titre 4 – Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail

Art. 1115 – Principes généraux

Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : l'emploi des seniors ou salariés âgés

Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté

Titre 5 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Art. 1118 – Procédures d'opposition et de demande d'extension

Art. 1119 – Normativité et date de prise d'effet

Art. 1120 – Diffusion et communication de l'accord

Titre 6 – Codification

--- 000 -

« 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, étendu par arrêté du »

Art. 1101 – 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.
- b. L'objectif premier du présent accord doit se situer dans le prolongement de l'accord santé au travail du 18 janvier 2007 : préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, en ayant pour objectif d'éliminer les situations de pénibilité et de stress au travail. Dans la poursuite de cet objectif, cet accord doit éviter de culpabiliser l'individu par rapport au stress.
- c. En effet, pour que l'activité professionnelle s'accomplisse en toute quiétude et puisse constituer une source d'épanouissement personnel pour chaque salarié, elle ne doit pas avoir d'effets néfastes, à court terme ou à long terme, sur la santé du salarié, ni sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.
- d. Les parties signataires sont animées par la volonté que cette démarche soit une démarche dynamique et continue produisant des effets favorables allant dans le sens du bien-être au travail pour les salariés en même temps qu'elle constitue une source de progrès économique et social.
- e. Les parties signataires considèrent que cette négociation est notamment fondée sur les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail : l'art. L. 4121-1 stipule, dans sa version en vigueur à la date de signature du présent accord, que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ».
- f. Les parties signataires considèrent que cette négociation s'inscrit dans le prolongement des textes suivants :
 1. l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, dite loi Fillon, portant réforme des retraites, invitant à une négociation au niveau interprofessionnel puis au niveau professionnel sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ;
 2. l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières ;
 3. l'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels, notamment dans son titre 1, « Orientation pour une prévention des risques professionnels plus efficace » ;ces deux derniers accords fournissent en effet les axes de développement de la prévention des risques professionnels pour la santé, au sein de l'entreprise ainsi que dans ses relations avec les entreprises extérieures.
- g. Cet accord tient compte des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et plus particulièrement de ses articles 60 et suivants relatifs aux conditions de pénibilité, ainsi que de ses décrets d'application, dont il est

JCS

rappelé qu'ils prévoient, sous certaines conditions légales, la mise en place par l'entreprise d'un accord ou d'un plan de prévention de la pénibilité.

- h. Les parties signataires ont également souhaité, parmi les différents aspects de la pénibilité au travail, marquer leur prise de conscience particulière des risques psychosociaux liés au travail en leur consacrant un volet spécifique de la négociation ; les parties signataires veulent ainsi affirmer que le stress, désormais identifié comme risque professionnel pour la santé au travail, doit faire l'objet d'une démarche de prévention complète et spécifique.
- i. Les parties signataires considèrent que ce volet de la négociation s'inscrit dans le prolongement de l'accord cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress lié au travail, du titre VII de l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières, ainsi que de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

- j. Enfin, les parties signataires ont consacré un volet de la négociation à l'examen de différents dispositifs d'aménagement du poste de travail, de réorientation professionnelle ou de cessation anticipée d'activité.
- k. Dans ce cadre de réflexion, une attention particulière a notamment été apportée au lien entre pénibilité et âges de la vie, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

Art. 1102 – 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 ;
 - 2. prenne en compte et compense les effets de la pénibilité et du stress au travail sur son personnel selon les dispositions définies par le présent accord.
- b. La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur ;
- c. Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail et personnel des services de santé au travail, CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels ;

7 JCS

- d. L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs ;
- e. La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment en termes d'effectifs et d'organisation du travail, en matière de prévention comme en matière de prise en compte et de compensation de la pénibilité et du stress au travail ;
- f. Les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des conditions de travail des salariés de l'industrie pétrolière ainsi que de l'ensemble des personnels travaillant dans ses établissements, en incluant le personnel intérimaire et le personnel des entreprises sous-traitantes ; cette démarche de prévention de la pénibilité et du stress au travail doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail, des conditions de travail et des technologies mises en œuvre.

Titre 1 – Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition ; caractéristiques et conséquences pour le salarié

Art. 1103 – 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.
- b. Les sollicitations physiques, souvent mesurables, peuvent se manifester dans les situations suivantes, mentionnées à titre d'exemple et sans être exhaustif : exposition du salarié à un niveau sonore élevé, travail à la chaîne, travail en équipes successives alternantes, nombre journalier élevé d'heures de conduite automobile, acheminement vers des travaux en hauteur en l'absence d'ascenseur, ...

Art. 1104 – 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.
- c. Le stress au travail a fait l'objet d'un « accord européen sur le stress au travail », en date du 8 octobre 2004, ainsi que d'un accord national interprofessionnel sur le même thème en date du 2 juillet 2008.

JCS

- d. Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception¹ qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses ressources et moyens pour y faire face.
- e. L'individu peut être en mesure de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.
- f. Certaines activités professionnelles peuvent être à la fois pénibles et stressantes, au sens des définitions ci-dessus.

Art. 1105 – 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 ;
- b. les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et / ou des méthodes de travail, l'amélioration des mesures et / ou équipements de protection disponibles peuvent et doivent permettre d'alléger ou de supprimer la pénibilité et le stress au travail ; toutefois, dans certains cas, l'évolution de l'organisation et / ou des méthodes de travail peut aussi amplifier la pénibilité ou le stress au travail ou en faire apparaître de nouvelles formes ;
- c. la pénibilité et le stress au travail doivent être évalués en prenant en compte différents paramètres : l'impact de travaux pénibles sur la santé des salariés est lié à l'intensité, à la fréquence et à la durée de ces travaux ; cet impact peut également différer d'un salarié à l'autre, ainsi que selon l'âge de la vie² ;
- d. la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent se manifester physiquement, physiologiquement ou psychologiquement ; ils peuvent ne pas se manifester immédiatement, mais seulement de manière différée ; en tout état de cause, pour la pénibilité comme pour le stress au travail, c'est la perception (ou encore le « ressenti ») du salarié, immédiate ou différée, qui fournit la mesure du phénomène ou qui peut contribuer à la fournir ; cette perception (ou « ressenti ») peut varier d'un salarié à l'autre face à une même situation³ ;

JCS

¹ Le terme « perception » appelle le commentaire suivant : bien que le stress trouve sa source dans la perception des faits, et bien que cette perception puisse – par définition – ne pas correspondre exactement aux faits eux-mêmes, le stress n'en demeure pas moins un phénomène bien réel.

² La référence à l'âge ne constitue pas une discrimination directe ou indirecte entre les salariés mais s'appuie sur un fait biologique avéré ; il convient de rappeler à ce propos que l'employeur a en tout état de cause l'obligation d'« adapter le travail à l'homme » (cf. Code du travail, art. L. 4121-2).

³ Il s'agit là encore (cf. note précédente) non pas d'une discrimination directe ou indirecte mais du constat d'un fait médicalement avéré.

J2V



- e. 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 ;
- f. la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent comporter des aspects réversibles, qui appellent des actions correctrices. La pénibilité et / ou le stress au travail peuvent également provoquer des dégâts durables ou même irréversibles sur la santé du salarié, par une usure prématurée de l'organisme, et appeler alors des mesures de compensation et / ou de réparation dans le cadre de la procédure complémentaire de reconnaissance du caractère professionnel d'une affection, procédure instaurée dans le Code de la Sécurité Sociale par l'article 7⁴ de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

Titre 2 – Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes

Art. 1106 – 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.

Art. 1107 – 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 :
 - a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - c) Les températures extrêmes ;
 - d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- 3° Au titre de certains rythmes de travail :
 - a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - b) Le travail en équipes successives alternantes ;
 - c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Art. 1108 – 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.

⁴ Cf. art. 461 1, alinéas 4 et 5, du Code de la sécurité sociale.

- c. Une situation de stress lié au travail peut être identifiée par l'employeur, le médecin du travail, le service de santé au travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels, l'encadrement du salarié, les représentants du personnel ou le salarié lui-même.
- d. Les causes du stress lié au travail peuvent notamment sans que cette liste soit exhaustive relever des catégories suivantes :
 - 1. la tâche, par sa nature même (monotone ou répétitive ...) ou du fait de ses caractéristiques qualitatives ou quantitatives (pression d'une cadence ou d'une échéance à respecter, niveau élevé de précision requis, introduction d'une nouvelle technologie ...);
 - 2. l'organisation du travail : absence de planification volume de la charge de travail rapporté à l'effectif, imprécision des missions exigences contradictoires, absence d'autonomie, changements fréquents d'organisation du travail...;
 - 3. les relations de travail : manque de soutien de la hiérarchie ; relations conflictuelles avec les collègues, clients, fournisseurs, sous-traitants ... ; isolement physique ou relationnel, harcèlement ...;
 - 4. l'environnement physique : bruit, chaleur, effectif trop important par rapport à la superficie ou à la configuration des locaux...;
 - 5. l'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité du secteur, restructuration, fusion ou cession de certaines activités, fermeture de sites, incertitudes sur les perspectives...
- e. Les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit apportée aux modifications du poste de travail, et notamment à l'organisation du travail en bureau ouvert ; ainsi, plus précisément, avant la mise en place d'un bureau ouvert, le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives légales, pourra conduire une réflexion sur les conditions de travail des salariés qui y sont affectés, afin que l'employeur arrête les actions à mettre en œuvre ainsi que les moyens appropriés correspondants pour prévenir le stress au travail susceptible d'affecter les salariés concernés.
- f. Cette analyse des facteurs de stress rencontrés par un salarié sur son lieu de travail doit prendre en compte les éléments suivants :
 - 1. chacun réagit de manière différente à des situations similaires⁵ ;
 - 2. toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée par définition comme stress lié au travail.

Art. 1109 – 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

JCS

Cf. notes de bas de page 2 et 3.



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,
 5. des tensions ou conflits interpersonnels répétés,
 6. des passages à l'acte violents contre soi-même, contre autrui ou contre le matériel...
- b. L'employeur s'assure que les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, disposent annuellement des informations correspondant à ces différents indicateurs, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement⁶.

Art. 1110 – Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou co-pénibilité 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 co-pénibilité.
- 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.

Titre 3 – Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail

Art. 1111 – 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 adaptés⁷.

Art. 1112 – 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. évaluer les conséquences de ces facteurs de pénibilité sur la santé ;

⁶ La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel d'activité du médecin du travail (cf. Code du travail, art. D. 4624-42 et suiv.) et / ou par le bilan social.

⁷ Cf. Code du travail, art. L. 4121-1

j2v



3. définir des dispositions de prévention et de protection visant à éliminer les facteurs de pénibilité ;
 - i. en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;
 - ii. en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et / ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et de l'encadrement ;
 - iii. en recherchant, pour chaque action de prévention, l'adaptation du poste de travail au salarié, à partir de la perception (ou « ressenti ») du salarié sur la pénibilité de son poste ;
 - iv. en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste du travail⁸ ;
 - v. en prenant toutes dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail ;
4. reprendre à intervalles réguliers la démarche ci-dessus, pour évaluer les changements survenus au regard de la situation de pénibilité et vérifier que la prévention des facteurs de pénibilité garde son efficacité initiale.
- b. Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de prévention conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement⁹.

Art. 1113 – 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 ;
 2. l'organisation d'actions de formation pour les salariés, leur permettant d'acquérir une maîtrise approfondie de leur poste de travail et de ses évolutions ;
 3. la sensibilisation et la formation du personnel de supervision

⁸ Cf. notamment, à titre d'exemple, les normes relatives à l'implantation des bureaux ouverts.

⁹ La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel au CHSCT (cf. Code du travail, art. L. 4612-16, 1°) et / ou par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (cf. Code du travail, art. L. 4612-16, 2°).

- à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail,
 - et plus particulièrement au phénomène du stress lié au travail et aux manières de l'identifier, de l'évaluer, de le prévenir, de l'éliminer ou à défaut de le réduire de manière significative ;
4. l'organisation d'actions de sensibilisation et de formation visant à permettre au salarié de prendre conscience du stress lié au travail et de l'identifier, afin qu'il puisse contribuer au déploiement des mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress mises en œuvre par l'employeur.
- c. Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de sensibilisation, de formation et de communication conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement¹⁰.

Art. 1114 – L'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 :
1. La charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, sont déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière des jours de congé et de RTT, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés au salarié pour accomplir sa tâche ; dans la mise en œuvre de cette disposition, l'employeur porte une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail.
 2. L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme »¹¹, notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.
 3. La durée quotidienne maximale effective du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés, y compris pour ceux dont l'horaire est régi par une convention de forfait en jours.
 4. Le calcul de la durée annuelle de travail prévoit 104 jours au titre des repos hebdomadaires.
 5. L'employeur met en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les délais les plus brefs, dès lors que le niveau d'activité le permet les heures supplémentaires récupérables en temps.
 6. Les parties signataires recommandent, lors de la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), de préserver les temps de repos dont doit bénéficier le salarié au fur et à mesure que se déroule sa vie professionnelle et de conserver

¹⁰ Cf. note de bas de page relative à l'art. 1112-b.

¹¹ « Présentéisme » désigne ici le fait pour le salarié d'être présent sur son poste de travail au-delà du temps requis par la charge de travail de ce poste.

JAN

2

JCS



pour chaque salarié, a minima, l'équivalent de cinq semaines de repos par an, toutes natures de jours de repos confondues (congrés payés, jours de RTT, jours de repos conventionnels...).

7. L'employeur définit des règles encadrant les horaires des réunions, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que dans le respect des horaires de l'établissement ; dans le cas où un horaire flexible ou variable individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.
8. Sauf situations particulières (danger, urgence...), l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) ne doit pas avoir pour effet d'empiéter sur la vie personnelle du salarié ; plus globalement, c'est la vie professionnelle dans son ensemble qui ne doit pas empiéter sur la vie personnelle du salarié, mais la présente disposition vise à souligner le risque accru que font naître en la matière les NTIC.
9. Le personnel dit « itinérant » (salariés dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements au moyen d'un véhicule) bénéficie de règles d'entreprise fixant la distance maximale quotidienne parcourue, la durée maximale quotidienne de conduite et les critères minimaux de confort¹² et de sécurité du véhicule utilisé ; le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés de ces règles.
10. Le personnel dit « itinérant » défini à l'alinéa précédent, ainsi que le personnel dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements en Europe ou dans le monde, bénéficie en cas d'inaptitude à son poste prononcée par le médecin du travail, d'un reclassement sur un poste sédentaire.

c. L'employeur s'engage à la bonne application de ces règles.

Titre 4 – Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail

Art. 1115 – 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.
- c. Ces mesures peuvent toutefois, face à certaines activités pénibles et/ou stressantes et pour certains salariés, ne plus suffire lorsque le salarié avance en âge, du fait des conséquences physiologiques du vieillissement sur son organisme.
- d. Le présent titre, en prenant notamment en compte l'âge du salarié, propose donc des mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail.

¹² L'appréciation de ces critères de confort prendra notamment en compte la distance moyenne quotidiennement parcourue.

Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : l'emploi des seniors ou salariés âgés

- a. Au cours de l'entretien professionnel qui suit le 45^e anniversaire du salarié¹³, puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière¹⁴, 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.
- b. L'employeur peut également solliciter, sur ce sujet et dans le respect du secret médical, la position du médecin du travail ayant reçu le salarié pour sa dernière visite médicale périodique ; si cela paraît approprié, l'employeur ou le salarié ont également la possibilité, à cette occasion, de déclencher un nouvel examen médical du salarié.
- c. Différentes mesures peuvent être envisagées et mises en œuvre par l'employeur :
 1. aménagement du poste de travail, afin de rechercher la plus grande compatibilité possible entre ce poste de travail et l'évolution des capacités du salarié avec l'âge ; cet aménagement peut notamment s'appuyer sur une étude ergonomique, menée si nécessaire dans une approche pluridisciplinaire (service HSE, médecin du travail, service de santé au travail, IPRP, CHSCT ...) ;
 2. aménagement des horaires de travail du salarié, notamment par recours au temps partiel ; ce passage au temps partiel pourra survenir sur demande du salarié et avec accord de l'employeur ; le salarié bénéficiera dans tous les cas d'une priorité de retour à un contrat de travail à temps plein s'il en fait la demande ; si la transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel s'effectue dans les 2 années précédant la date à laquelle le salarié pourra effectivement bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur examinera la possibilité de maintenir les cotisations retraite patronales au niveau de celles afférentes à un salaire reconstitué à temps plein ; ce maintien prendra fin, en tout état de cause, à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la retraite à taux plein ;
 3. réorientation du salarié vers des travaux ou postes de travail exerçant des sollicitations moindres sur le plan physique et/ou sur le plan mental, en veillant toutefois à ce que cette nouvelle affectation du salarié ne comporte pas un aspect dévalorisant ;
 4. affectation du salarié à des missions de tutorat, afin de mettre à profit son expérience dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences ; cette affectation s'opère soit sur demande du salarié et avec accord de l'employeur, soit sur proposition de l'employeur et avec accord du salarié ; cette affectation doit notamment répondre aux conditions cumulatives suivantes :
 - i. l'employeur adapte en conséquence la charge de travail qui reste dévolue au salarié en dehors de ses missions de tutorat ;

¹³ Entretien prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par son avenant n°1 du 20 juillet 2005.

¹⁴ Entretiens prévus, tous les 5 ans à partir de l'entretien précité, par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

j2v

- ii. le salarié peut se voir proposer des actions de formation à la fonction tutorale ;
- iii. les missions de tutorat accomplies par le salarié sont prises en compte lors des entretiens d'évaluation de la performance.

Art. 1117 – 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.
- b. Les travailleurs postés visés aux paragraphes 701-b, 701-c et 701-d alinéa 1 et alinéa 2 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole peuvent bénéficier sur leur demande de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.
- c. Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701-b, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est de 1,25 mois par année de service posté.
- d. Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701-b et justifiant d'une durée de service au moins égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans sous ce même régime posté, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est porté à 1,75 mois par année de service posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30^e.
- e. Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 x 8 discontinu ou 2 x 8 continu respectivement visés au paragraphe 701-c et au paragraphe 701-d, alinéa 1, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est de 0,8 mois par année de service posté.
- f. Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 discontinu visé au paragraphe 701-d, alinéa 2, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est d'un tiers de mois par année de service posté.
- g. Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon deux ou plus des différents régimes postés décrits aux trois alinéas précédents, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté se cumulent sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité.¹⁵

¹⁵ A titre d'exemple, un salarié ayant effectué au cours de sa carrière dans l'entreprise 20 années en régime 3 X 8 continu et 10 années en régime 3 X 8 discontinu a acquis un droit à cessation anticipée d'activité de 33 mois (25 mois, soit 20 ans x 1,25 mois/an, au titre de la période 3 X 8 continu plus 8 mois, soit 10 ans X 0,8 mois/

Pénibilité et stress au travail dans les industries pétrolières

Accord collectif du 19 septembre 2011

- h. Les droits à cessation anticipée d'activité acquis au titre du présent article peuvent être exercés par un salarié qui n'est plus en régime de travail posté, sous la condition expresse que lesdits droits aient été acquis durant sa carrière passée dans l'entreprise où il demande à les exercer.
- i. En tout état de cause, la durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de
 - 8 ans pour les postés 3 x 8 continu,
 - 12 ans et 6 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
 - 30 ans pour les postés 2 x 8 discontinu.
- j. La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de
 - 4 ans pour les postés 3 x 8 continu,
 - 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
 - 12 mois pour les postés 2 x 8 discontinu.
- k. Dans le cas où un salarié travaillant en régime posté demande un changement de son régime de travail du fait de la pénibilité physique croissante qu'il ressent à exercer son emploi posté, et/ou dans le cas où le médecin du travail formule à l'égard de ce salarié une recommandation en ce même sens, l'employeur examine la possibilité de proposer au salarié une évolution de carrière temporaire ou définitive vers un emploi non posté, dans la mesure où les qualifications de l'intéressé et l'organisation du travail de l'entreprise le permettent. L'employeur propose au salarié les actions de formation éventuellement nécessaires à l'évolution de carrière envisagée et il veille à ce que le poste proposé ne comporte pas un aspect dévalorisant.
- l. Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées au niveau de l'entreprise.

JCS

- m. Le tableau ci-dessous récapitule les droits à cessation anticipée d'activité acquis dans les différents régimes postés au sein de la même entreprise, sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité :

Régime posté	Acquisition de droit à cessation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart) (*)
3 X 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 X 8 continu, à partir de la 31 ^e année sous ce régime de travail	1,75
3 X 8 discontinu et 2 X 8 continu	0,8
2 X 8 discontinu	Un tiers

(*) dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus

Titre 5 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Art. 1118 – Procédures d'opposition et de demande d'extension

- 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 accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- Conformément aux dispositions du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Art. 1119 – 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.

JCS

JAN

Art. 1120 – 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.