

Brochure n° 3001

**Convention collective nationale**

IDCC : 1388. – **INDUSTRIE DU PÉTROLE**

AVENANT DU 27 NOVEMBRE 2008  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009

NOR : ASET0950107M

IDCC : 1388

Entre :

L'union française des industries pétrolières (UFIP),

D'une part, et

La CFE-CGC pétrole ;

La fédération chimie, énergie CFDT ;

La fédéchimie CGT-FO ;

La CMTE CFTC pétrole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,1655 €, soit une augmentation de 3 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2053 € par point, soit une augmentation de 3 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 185, par point de différence entre le coefficient 200 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 1,8525 € par point, soit une augmentation de 25 % de cette surmajoration conventionnelle.

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la ressource minimale annuelle garantie, toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 18 700 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

## Article 3

L'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

- de majorer de 2,2 % au titre de 2009 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 100 € ;
- de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les 2 années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;
- pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

## Article 4

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, il est ajouté à l'article 405, alinéa c, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole la ligne suivante :

« 20 % après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ».

## Article 5

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, titre II, section 2, « Ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

## **Article 6**

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées homme-femme fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande 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 rémunération 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.

## **Article 7**

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

## **Article 8**

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 9**

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 5 et 6, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2008.

(Suivent les signatures.)