

Brochure n° 3001

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 9 AVRIL 2009**

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : *ASET0950742M*

IDCC : 1388

INTRODUCTION

Egalité professionnelle dans les industries pétrolières

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

L'UFIP s'engage à ouvrir dans un délai de 6 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<sup>er</sup> 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 œuvre 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 relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, sera associé à la mise en œuvre du présent accord, notamment pour proposer à la CPNE (1) 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 œuvre 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 œuvre 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 ;
- 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 ;

---

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières.

- 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 I<sup>er</sup>**

### **ÉVOLUTION DES MENTALITÉS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

#### **Article 1.1**

##### *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.

#### **Article 1.2**

##### *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 II**

### **DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

#### **Article 2.1**

##### *Objectifs et principes généraux*

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

- les articles du code du travail et du code pénal définissant et sanctionnant les différentes formes de discrimination, directe (1) ou indirecte (2), et de harcèlement moral ou sexuel (3) ;

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

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.

## Article 2.2

### *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.

---

(1) 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<sup>er</sup>).

(2) 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<sup>er</sup>).

(3) 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<sup>er</sup>).

## TITRE III

### RECRUTEMENT

#### Article 3.1

##### *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.

#### Article 3.2

##### *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.

#### Article 3.3

##### *Objectifs et critères du recrutement*

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

Le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) doit s'effectuer, en termes de répartition hommes-femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

#### Article 3.4

##### *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.

### **Article 3.5**

#### *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.

### **Article 3.6**

#### *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.

### **Article 3.7**

#### *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 IV**

### **ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ DES MÉTIERS**

### **Article 4.1**

#### *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'organisa-

tion 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.

#### **Article 4.2**

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

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

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

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.

#### **Article 4.3**

##### *Communication*

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

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.

#### **Article 4.4**

##### *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.

## **Article 4.5**

### *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.

## **Article 4.6**

### *Aménagement des lieux de travail*

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

## **TITRE V**

# **ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

## **Article 5.1**

### *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 choisis...

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 multi-entreprises.

## **Article 5.2**

### *Gestion et aménagement du temps et du cadre de travail*

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

#### *a) Horaires de travail*

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

---

(1) 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.

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

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 » (1), 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.

---

(1) « 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.

## **Article 5.3**

### *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<sup>er</sup> 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 multi-entreprises,

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.

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.

## **Article 5.4**

### *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 VI

### PARENTALITÉ, MATERNITÉ ET PATERNITÉ

#### Article 6.1

##### *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.

#### Article 6.2

##### *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.

### **Article 6.3**

#### *Congé de paternité*

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

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

- dès la date de prise d'effet du présent accord, pendant les 6 premiers jours du congé de paternité ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pendant les 11 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.

### **Article 6.4**

#### *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.

## Article 6.5

### *Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants*

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

#### « a) Hospitalisation

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

- des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;
- des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

2. La disposition du point 1 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.

3. Le cumul des droits issus des dispositions des points 1 et 2 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 5 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. »

## Article 6.6

### *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 2 mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à 1 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. »

### **Article 6.7**

#### *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.

### **Article 6.8**

#### *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 VII**

## **SALAIRE ET RÉMUNÉRATION**

### **Article 7.1**

#### *Objectifs et principes généraux*

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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 ».

### **Article 7.2**

#### *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 notamment (1), pour chaque coefficient de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
- 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 hommes-femmes, 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 hommes-femmes au plus tard le 31 décembre 2010.

## TITRE VIII

### PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLES

#### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

#### Article 8.1

##### *Objectifs et principes généraux*

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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.

---

(1) Sans préjudice des dispositions légales visant le cas échéant à définir le contenu de ce rapport.

## Article 8.2

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

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

- les définitions de métiers et d'emplois ne doivent pas avoir pour objet ou pour conséquence d'écarter les femmes de certains d'entre eux (cf. titre IV) ;
- les dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent permettre aux femmes, comme aux hommes, d'assumer plus aisément leurs responsabilités professionnelles (cf. titre V) ;
- la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. titre VI) ;
- la formation professionnelle doit permettre aux femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. titre IX) ;
- le temps partiel, qui concerne souvent majoritairement le personnel féminin, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. titre V).

b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels (1) 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 IX

### FORMATION PROFESSIONNELLE

## Article 9.1

### *Objectifs et principes généraux*

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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.

---

(1) A l'instar du recrutement : cf. titre III des présentes.

## Article 9.2

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

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

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

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

Sur la base des statistiques qu'elle reçoit chaque année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) 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 les 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 relatif à 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 diffèrent au sein d'une population globale donnée.

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

---

(1) Organisme paritaire collecteur agréé, en charge de la collecte des fonds de la formation professionnelle.

## TITRE X

### DISPOSITIONS DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

#### Article 10.1

##### *Objectifs et principes généraux*

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

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

#### Article 10.2

##### *Dispositions spécifiques de suivi*

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

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

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

b) Au moins 15 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 VII du présent accord.

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

## TITRE XI

### FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET COMMUNICATION DE L'ACCORD

#### Article 11.1

##### *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 avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

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.

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément aux dispositions du code du travail.

#### Article 11.2

##### *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.

#### Article 11.3

##### *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.

## TITRE XII

### CODIFICATION

Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP).

#### Article 12.1

##### *Création d'un chapitre « Egalité professionnelle » dans la CCNIP*

Il est créé dans la CCNIP un chapitre IX, intitulé « Egalité professionnelle », dont les dispositions transposent le contenu des titres I à XI des présentes, à l'exception de l'article 11.1.

La rédaction de ce chapitre IX figure en annexe I aux présentes.

Fait à Paris, le 9 avril 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UFIP.

**Syndicats de salariés :**

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

SPIP CFE-CGC.

## ANNEXE I

---

### CHAPITRE IX

#### *Egalité professionnelle*

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des titres I à XI de l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du... (1).

#### INTRODUCTION

##### Egalité professionnelle dans les industries pétrolières

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

L'UFIP s'engage à ouvrir dans un délai de 6 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<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

---

(1) Non encore étendu à la date de parution du *Bulletin officiel*.

- 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 œuvre 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 relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, sera associé à la mise en œuvre du présent accord, notamment pour proposer à la CPNE (1) 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 œuvre 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 œuvre 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 ;
- 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.

---

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières.

## TITRE I<sup>er</sup>

### ÉVOLUTION DES MENTALITÉS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### Article 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.

#### Article 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 II

### DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

#### Article 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 sanction-

- nant les différentes formes de discrimination, directe (1) ou indirecte (2), et de harcèlement moral ou sexuel (3) ;
- l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 relatif au harcèlement et la violence au travail.

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.

## **Article 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'ajoindre 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.

---

(1) 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<sup>er</sup>).

(2) 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<sup>er</sup>).

(3) 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<sup>er</sup>).

## TITRE III

### RECRUTEMENT

#### Article 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.

#### Article 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.

#### Article 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 termes de répartition hommes-femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

#### Article 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.

## **Article 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.

## **Article 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.

## **Article 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 IV**

### **ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ DES MÉTIERS**

## **Article 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'organisa-

tion 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.

### **Article 913**

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

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

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

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.

### **Article 914**

#### *Communication*

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

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.

### **Article 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.

## **Article 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.

## **Article 917**

### *Aménagement des lieux de travail*

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

## **TITRE V**

## **ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

## **Article 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 choisis...

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 multi-entreprises.

## **Article 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'entité (1) concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

---

(1) 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.

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

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 » (1), 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.

---

(1) « 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.

## **Article 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<sup>er</sup> 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 multi-entreprises,

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.

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.

## **Article 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 VI

### PARENTALITÉ, MATERNITÉ ET PATERNITÉ

#### Article 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.

#### Article 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.

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

- dès la date de prise d'effet du présent accord, pendant les 6 premiers jours du congé de paternité ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pendant les 11 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.

## **Article 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.

## Article 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

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

- des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;
- des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

2. La disposition du point 1 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.

3. Le cumul des droits issus des dispositions des points 1 et 2 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 5 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. »

## Article 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 2 mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à 1 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. »

## **Article 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.

## **Article 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 VII**

## **SALAIRE ET RÉMUNÉRATION**

## **Article 930**

### *Objectifs et principes généraux*

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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 ».

## **Article 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 notamment (1), pour chaque coefficient de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
- 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 hommes-femmes, 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 hommes-femmes au plus tard le 31 décembre 2010.

## TITRE VIII

### PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLES

#### ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

#### Article 932

##### *Objectifs et principes généraux*

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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.

---

(1) Sans préjudice des dispositions légales visant le cas échéant à définir le contenu de ce rapport.

## Article 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 IV) ;
- les dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent permettre aux femmes, comme aux hommes, d'assumer plus aisément leurs responsabilités professionnelles (cf. titre V) ;
- la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. titre VI) ;
- la formation professionnelle doit permettre aux femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. titre IX) ;
- le temps partiel, qui concerne souvent majoritairement le personnel féminin, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. titre V).

b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels (1) 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 IX

### FORMATION PROFESSIONNELLE

## Article 934

### *Objectifs et principes généraux*

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> 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.

---

(1) A l'instar du recrutement : cf. titre III des présentes.

## Article 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 IV des présentes), recommandera des actions de formation permettant de faciliter la poursuite de ces objectifs.

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

Sur la base des statistiques qu'elle reçoit chaque année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) 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 les 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 relatif à 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 diffèrent au sein d'une population globale donnée.

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

---

(1) Organisme paritaire collecteur agréé, en charge de la collecte des fonds de la formation professionnelle.

## TITRE X

### DISPOSITIONS DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

#### Article 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 2 années précédentes.

#### Article 937

##### *Dispositions spécifiques de suivi*

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

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

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

b) Au moins 15 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 VII du présent accord.

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

TITRE XI  
**FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET  
COMMUNICATION DE L'ACCORD**

**Article 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.

**Article 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.