

Brochure n° 3001

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250033M  
IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La CMTE CFTC ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,5297 €, soit une augmentation de 2 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2147 € par point, soit une augmentation de 2 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 200, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,4204 € par point.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 000 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

**Article 3**

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

- de majorer de 1,1 % au titre de 2012 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 500 € ;
- de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les deux années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recom-

mandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;

- pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

#### **Article 4**

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

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

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

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

#### **Article 5**

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées hommes/femmes fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2012 :

- d'analyser les salaires effectifs notamment 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, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale hommes/femmes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunération qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

#### **Article 6**

a) Pour les départs en retraite intervenant entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 31 décembre 2013, l'indemnité de fin de carrière visée à l'article 313 *a* de la CCNIP est portée de 3 mois à 6 mois des derniers appointements du salarié, dans les conditions et sous les réserves fixées par les alinéas *b* et *c* du présent article.

b) Pour les salariés dont la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est égale ou antérieure au 31 mars 2012, la majoration de 3 mois de

l'indemnité de fin de carrière est acquise sous réserve que soient remplies les deux conditions suivantes :

1. Le départ en retraite du salarié intervient au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2012.
2. Le salarié informe son employeur de son départ en retraite au moins 3 mois avant la date de ce départ.

Si, à la date de son départ en retraite, le salarié présente une ancienneté révolue dans l'entreprise inférieure à 10 ans, la majoration d'indemnité de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

c) Pour les salariés dont la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est postérieure au 31 mars 2012, la majoration de 3 mois de l'indemnité de fin de carrière est acquise sous réserve que soient remplies les deux conditions suivantes :

- le départ en retraite du salarié intervient au plus tard 3 mois après la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ;
- le salarié informe son employeur de son départ en retraite au plus tard à la date la plus lointaine entre d'une part le 31 mars 2012 et d'autre part la date précédant de 6 mois le jour de son départ.

Si, à la date de son départ en retraite, le salarié présente une ancienneté révolue dans l'entreprise inférieure à 10 ans, la majoration d'indemnité de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

#### **Article 7**

L'UFIP s'engage à organiser avec les organisations syndicales représentatives des salariés, dans le courant du premier semestre 2012, une réunion d'échange de vues portant sur un socle conventionnel de couverture prévoyance, sur le développement de carrière des femmes et sur les conditions relatives à la deuxième partie de carrière.

#### **Article 8**

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

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

#### **Article 9**

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

#### **Article 10**

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 4 et 5, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)