

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS
AU 1^{ER} JANVIER 2013
NOR : ASET1350097M
IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

Le SPIP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2013 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,7003 €, 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 0,2190 € par point, soit une augmentation de 2 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour tous les coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,4689 € par point, soit une augmentation de 2 % de cette surmajoration conventionnelle.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2013, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 400 € 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 2013 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 600 € ;

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

Article 4

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 entre les femmes et les hommes 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 2013 :

- 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 entre les femmes et les hommes, 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 entre les femmes et les hommes ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunération qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Article 6

En cas de fermeture d'un établissement pétrolier, l'UFIP et ses entreprises adhérentes affirment leur volonté de mettre en œuvre une recherche effective de reclassement au sein de la branche pour les salariés concernés, dans le respect des principes posés par l'article 328 de la CCNIP.

Article 7

L'UFIP s'engage à organiser avec les organisations syndicales représentatives des salariés une réunion d'échange de vues portant sur la mise en place des contrats de génération.

Cette réunion aura lieu au plus tard dans les 3 mois suivant la publication des textes législatifs et réglementaires portant sur ce dispositif.

Article 8

L'UFIP proposera aux organisations syndicales représentatives des salariés de conclure un avenant technique à l'accord de branche santé au travail du 18 janvier 2007, aux fins de prendre en compte les évolutions de la législation et de la réglementation en la matière survenues depuis la signature de l'accord précité.

Article 9

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 10

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 11

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 28 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Barème des appointements mensuels minima
applicable au 1^{er} janvier 2013**

Base : 35 heures.

Point mensuel de base : 8,7003 € ;

Point de majoration conventionnelle : 0,2190 € ;

Point de surmajoration conventionnelle : 2,4689 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM hiérarchique	MAJORATION conventionnelle	SURMAJORATION conventionnelle	SALAIRE mensuel minimum
130	Pour mémoire	Pour mémoire	Pour mémoire	Pour mémoire
140	1 218,05	162,06	185,17	1 565,28
150	1 305,05	159,87	160,48	1 625,40
160	1 392,05	157,68	135,79	1 685,52
170	1 479,06	155,49	111,11	1 745,66
185	1 609,56	152,21	74,07	1 835,84
200	1 740,06	148,92	37,04	1 926,02
215	1 870,57	145,64	0,00	2 016,21
230	2 001,07	142,35		2 143,42
250	2 175,08	137,97		2 313,05
270	2 349,09	133,59		2 482,68
290	2 523,09	129,21		2 652,30
310	2 697,10	124,83		2 821,93
315	2 740,60	123,74		2 864,34
340	2 958,11	118,26		3 076,37
370	3 219,12	111,69		3 330,81
380	3 306,12	109,50		3 415,62
385	3 349,62	108,41		3 458,03
400	3 480,12	105,12		3 585,24
420	3 654,13	100,74		3 754,87
435	3 784,64	97,46		3 882,10
440	3 828,14	96,36		3 924,50
450	3 915,14	94,17		4 009,31
460	4 002,14	91,98		4 094,12
470	4 089,15	89,79		4 178,94
490	4 263,15	85,41		4 348,56
510	4 437,16	81,03		4 518,19
530	4 611,16	76,65		4 687,81
550	4 785,17	72,27		4 857,44
560	4 872,17	70,08		4 942,25

COEFFICIENT	MINIMUM hiérarchique	MAJORATION conventionnelle	SURMAJORATION conventionnelle	SALAIRE mensuel minimum
660	5 742,20	48,18		5 790,38
770	6 699,24	24,09		6 723,33
880	7 656,27	0,00		7 656,27

Indemnité de panier :

– nuit : 12,91 € ;

– jour : 6,46 €.

Minimum hiérarchique : coefficient × point mensuel de base.

Majoration conventionnelle : (880 – coefficient) × point de majoration conventionnelle.

Surmajoration conventionnelle : (215 – coefficient) × point de surmajoration conventionnelle.