

Brochure n° 3001

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

**ACCORD DU 28 DÉCEMBRE 2018**  
**RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DES ORDONNANCES « MACRON »**

NOR : ASET1950317M  
IDCC : 1388

Entre :

UFIP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

UFIC UNSA ;

CFE-CGC pétrole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1501**

*Preamble*

a) Les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche pétrole et l'UFIP ont souhaité rechercher la conclusion d'un accord de branche relatif à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » dans les industries pétrolières, telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

b) Le présent accord, dont la négociation s'est ouverte le 14 mai 2018, vise deux objectifs :

1. Au titre de l'article L. 2253-2 du code du travail, sur les quatre thèmes énumérés dans cet article, confirmer la continuité de la primauté de certaines dispositions de la CCNIP sur les dispositions d'entreprise en la matière ;

2. Introduire, sur un certain nombre de thèmes abordés à l'occasion de cette négociation, de nouvelles dispositions dans la CCNIP.

c) La mise en œuvre du présent accord relève de la responsabilité de l'employeur, qui déploiera l'ensemble des moyens appropriés nécessaires.

d) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE L. 2253-1  
DU CODE DU TRAVAIL (« BLOC 1 » DES ORDONNANCES « MACRON »)**

**Article 1511**

*Salaires minima hiérarchiques*

Le salaire minimum hiérarchique mensuel correspondant à une classification CCNIP donnée est l'addition des trois termes suivants :

1. Salaire de base, égal au coefficient CCNIP multiplié par la valeur du point mensuel de base ;
2. Majoration conventionnelle, égale à la différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de majoration conventionnelle ;
3. Surmajoration conventionnelle, applicable exclusivement aux coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, égale à la différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de surmajoration conventionnelle.

**Article 1512**

*Contrat de travail à durée déterminée (CDD)*

a) Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) est relativement faible au sein des entreprises de la branche ; selon les statistiques d'effectifs diffusées par l'UFIP pour ses entreprises adhérentes, les CDD représentent, au niveau global de la branche, entre 1 % et 1,5 % de l'effectif CDI de fin d'année.

b) Le but poursuivi par cet article est de permettre un recours accru aux CDD, pour deux raisons : le personnel en CDD bénéficie d'un emploi pétrolier à part entière, régi par les dispositions de la CCNIP ; le personnel en CDD, dès lors qu'il peut être convenablement intégré aux équipes de l'entreprise, se trouvera en situation privilégiée d'accès à un emploi en CDI si des possibilités de poste à pourvoir apparaissent.

c) Pour que le salarié en CDD bénéficie d'une intégration satisfaisant à l'entreprise, il convient que,

- d'une part, dans la première phase de son CDD, il puisse, en tant que de besoin, bénéficier des périodes de formation et de compagnonnage appropriées et obtenir les habilitations nécessaires ;
- d'autre part, il puisse être affecté, en fonction des nécessités opérationnelles motivant le recours au CDD, à des travaux d'une durée suffisante.

d) À cette fin, il convient de permettre un allongement de la durée des CDD et un accroissement de leurs possibilités de renouvellement, comme indiqué ci-dessous.

1. Un CDD ne peut être conclu que dans les cas prévus par le code du travail, pour exécuter une tâche précise et temporaire.

2. La durée totale du CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; cette durée ne peut excéder 30 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues au présent accord.

3. Le CDD est renouvelable trois fois pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par le présent accord.

4. Le délai de carence prévu par le code du travail et applicable à l'expiration d'un CDD est égal au quart de la durée – appréciée en jours calendaires – du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

5. Les cas de non application du délai de carence sont ceux prévus par le code du travail.

## TITRE II

### **DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE L. 2253-2 DU CODE DU TRAVAIL (« BLOC 2 » DES ORDONNANCES « MACRON »)**

#### **Article 1521**

*Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels  
énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail*

Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent article n'a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par exemple les définitions et les recommandations.

#### **A. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VII**

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition au facteur de risque professionnel « travail en équipes successives alternantes ».

Les articles ou fragments d'article cités ci-après permettent en effet de procurer aux salariés exposés à ce facteur de risque professionnel une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail ;
- maintien en activité ;
- aménagement des fins de carrière.
  - Art. 702 – Dispositions communes – Alinéas *a*, *c* et *d* seulement
  - Art. 704 – Contrôle médical
  - Art. 705 – Habitat
  - Art. 707 – Temps de relève – 1<sup>er</sup> alinéa uniquement
  - Art. 709 – Congés hors période
  - Art. 711 – Indemnité de conversion
  - Art. 712 – Cessation d'activité – abrogé et remplacé par l'article 1117 de l'accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail du 19 septembre 2011
  - Art. 713 – Compensation des jours fériés légaux
  - Art. 714 – Compensation des contraintes, à l'exception expresse des dispositions relatives au bénéfice de la prime de quart

Concernant l'article 1117 de l'accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail du 19 septembre 2011, il est rappelé qu'une négociation de branche est en cours ; ouverte le 9 février 2017 à la demande de l'UFIP, cette négociation vise à examiner la possibilité de conclure un avenant de révision audit article, avenant dont le texte a été proposé par l'UFIP conformément aux stipulations de l'article 103 *b* de la CCNIP fixant les conditions de révision de cette dernière.

#### **B. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, article 604**

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

L'article cité ci-après permet en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risque professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail ;

dès lors que les dispositifs et effets de protection ont trait à tout ou partie des risques professionnels précités.

- Art. 604 – Dispositifs et effets de protection

#### C. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, article 603

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Le fragment d'article cité ci-après permet en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail.
- Art. 603 – Travaux pénibles, dangereux ou insalubres – alinéas *d* et *e* seulement – dans le seul cas où le salarié est exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1.

#### D. – Accord du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les articles ou fragments d'article cités ci-après permettent en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- amélioration des conditions de travail ;
- maintien en activité ;
- aménagement des fins de carrière.
- Art. 1112 – Démarche de la prévention de la pénibilité au travail
- Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail – à l'exception des alinéas *b* 3. et *b* 4.
- Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges
- Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté (pour mémoire ; déjà cité ; cf. ci-dessus).

Dans les articles 1112, 1114 et 1116, sont visées les seules dispositions relatives à la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'art. L. 4161-1 du code du travail, dont notamment le stress est exclu.

### **Article 1521-bis**

#### *Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail – Dispositions complémentaires*

1. En complément des dispositions de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail, il est créé un article 1117 *n* de la CCNIP ainsi rédigé :

2. « Durant la période de la cessation anticipée d'activité définie au présent article et résultant d'une activité en service posté au sein de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une garantie minimale

de ressource mensuelle brute égale à 50 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne – hors majorations pour heures supplémentaires – des 12 derniers mois d’activité précédant le départ en cessation d’activité. »

3. Dans les conditions prévues par l’article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d’entreprise.

## **Article 1522**

### *Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés*

Dans les conditions prévues par l’article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d’entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent article n’a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par exemple les définitions et les recommandations.

#### **A. – Accord du 12 septembre 2011 portant sur l’insertion professionnelle et l’emploi des personnes en situation de handicap**

Sont ici visées toutes les dispositions de ce texte, à l’exception des articles suivants :

- Art. 1009 *f* relatif au fonctionnement de la branche professionnelle ;
- Art. 1009 *e* ; Art. 1010 *e* ; Art. 1012 *b* ; Art. 1013 *d* ; Art. 1013 *e*, à partir de « l’employeur recueille... » ; Art. 1014 *e* ; Art. 1020 : ces articles sont relatifs au fonctionnement des instances représentatives du personnel de l’entreprise.

## **Article 1522-bis**

### *Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés. Dispositions complémentaires*

*a)* Par avenant à l’article 1003 de l’accord de branche du 12 septembre 2011 relatif à l’insertion professionnelle et à l’emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, le présent accord arrête les dispositions suivantes :

1. Art. 1003 *f* : l’employeur doit inclure dans le catalogue des actions de formation de l’entreprise des formations portant sur le thème « favoriser l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap » ; l’employeur doit privilégier ce type de formation pour le personnel d’encadrement.

2. Art. 1003 *g* : l’employeur doit, si la taille de l’entreprise le permet, examiner la possibilité de construire un « réseau handicap » basé sur des référents, et apporter à ce réseau les moyens appropriés.

3. Art. 1003 *h* : l’employeur doit prêter une attention particulière à la situation professionnelle des salariés aidants familiaux de personnes en situation de handicap ; pour favoriser leur action, il examine notamment la possibilité de leur accorder des aménagements d’horaire et des flexibilités dans la prise de congés.

*b)* Dans les conditions prévues par l’article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d’entreprise.

## Article 1523

*L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés,  
leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical*

À la date de signature du présent accord, aucune disposition de la CCNIP ne relève du point 3° de l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron ».

## Article 1523-bis

*L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés,  
leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical. – Dispositions complémentaires*

a) Les dispositions du présent article visent à créer les conditions favorables à l'exercice d'un mandat de délégué syndical, notamment en veillant à l'égalité de traitement des salariés concernés au regard de leur évolution professionnelle lorsque leur mandat prend fin, ainsi qu'au regard de l'évolution de leur rémunération en cours d'exercice de leur mandat.

b) Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

c) Entretiens au début, en cours et en fin de mandat

1. Le délégué syndical bénéficie à sa demande d'un entretien de début de mandat, d'un entretien en cours de mandat et d'un entretien de fin de mandat.

2. Ces entretiens sont conduits soit par la hiérarchie de l'intéressé soit par un membre de la direction des ressources humaines.

3. L'entretien de début de mandat a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice du mandat et sur l'adaptation, en tant que de besoin, des objectifs et de la charge de travail du salarié afin de les rendre compatibles avec l'exercice du mandat.

4. Les entretiens de cours de mandat et de fin de mandat couvrent les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ; pour le délégué syndical dont le volume d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ces entretiens portent également sur les possibilités de valorisation des compétences et de l'expérience acquise à travers l'exercice du mandat.

d) Évolution du salaire du délégué syndical

1. Le délégué syndical, lorsque son volume d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, à celle des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable

2. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition relèvent de l'entreprise ; elles seront éventuellement aménagées pour prendre notamment en compte la taille et la structure de l'effectif de l'entreprise.

e) Formation professionnelle et formation syndicale

1. Durant l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie d'actions de formation lui permettant de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de son métier, de conserver le cas échéant les habilitations nécessaires à la tenue de son poste, et de se préparer en fin de mandat à la reprise de son poste ou à une évolution vers un autre poste.

2. Durant l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article 1524

### *Primes pour travaux dangereux ou insalubres*

Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent article n'a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par exemple les définitions et les recommandations.

#### A. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives aux primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le fragment d'article cité ci-après permet en effet d'octroyer une prime aux salariés accomplissant des travaux dangereux ou insalubres.

– Article 603 – Travaux pénibles, dangereux ou insalubres – alinéas *a* et *c* seulement – à l'exclusion des primes versées pour des travaux pénibles qui ne seraient ni dangereux ni insalubres.

## Article 1524-bis

### *Primes pour travaux dangereux ou insalubres. – Dispositions complémentaires*

1. En complément des dispositions de l'article 603 de la CCNIP, il est créé un article 603 *f* de la CCNIP ainsi rédigé :

2. « L'employeur doit avant tout privilégier l'élimination du risque et la protection collective des salariés. Les travaux dangereux ou insalubres visés au présent article sont définis comme suit :

- a. Intervention avec port de l'appareil respiratoire isolant (ARI) ;
- b. Intervention avec port d'une combinaison anti-acide ;
- c. Intervention avec port d'une combinaison aluminisée ;
- d. Intervention avec port d'une tenue spécifique pour le risque chimique liée à l'exécution de travaux au sein d'unités d'alkylation.

Ces travaux font l'objet du versement d'une prime, selon des modalités déterminées en entreprise sur la base d'un dialogue social prenant en compte les particularités de l'entreprise ou de l'établissement. »

3. Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

## TITRE III

## AUTRES DISPOSITIONS

## Article 1531

### *Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT*

a) L'accord « Établissements pétroliers et sécurité » du 19 juin 1995 et son avenant du 18 décembre 2003, confèrent aux CHSCT de la branche Pétrole des moyens conventionnels supralégaux.



b) La fraction supra-légale de ces moyens est confirmée par le présent accord, pour ce qui concerne de manière limitative :

- le temps de délégation, en prenant en compte, de manière globale, le nombre de délégués multiplié par les crédits d’heures de délégation ;
- les moyens logistiques (locaux, reprographie...) ;
- les moyens de formation à la sécurité.

c) Cette reconduction s’apprécie au niveau global de l’entreprise, au profit des activités dédiées à la sécurité de l’ensemble constitué par le CSE et la CSSCT.

d) Les obligations supra-légales de consultation du CHSCT contenues dans les deux accords précités sont transformées en obligation d’information du CSE ou de la CSSCT.

## **Article 1532**

### *Contingent annuel d’heures supplémentaires*

Est abrogé par le présent accord le 2<sup>e</sup> alinéa de l’article 413 *b* de la CCNIP, issu de l’article 6 de l’accord de branche du 6 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

## **Article 1533**

### *Durée quotidienne du travail*

a) Les dispositions de la CCNIP visant à plafonner la durée quotidienne du travail (cf. notamment art. 919 *a*, 6<sup>e</sup> alinéa de l’accord du 9 avril 2009 portant sur l’égalité professionnelle et art. 1114 *b* 3 de l’accord du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail) ne s’appliquent pas au personnel posté.

b) La mise en place dans un établissement d’un régime de travail posté autre que ceux prévus au chapitre VII de la CCNIP dans sa rédaction à la date de signature des présentes, ne pourra se faire que :

- dans le cadre d’un dialogue social portant non seulement sur les horaires de travail envisagés mais aussi, plus globalement, sur l’organisation du travail projetée ;
- et après consultation des instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, sur l’horaire de travail et le tableau de roulement.

## **Article 1534**

### *Parcours syndical*

a) Les dispositions de l’article 1523 *bis* du présent accord s’appliquent aux salariés mentionnés aux 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> de l’article L. 2411-1 du code du travail ainsi qu’au représentant de la section syndicale.

b) Pour les salariés visés à l’alinéa précédent, le seuil de 30 % mentionné à l’article 1523 *bis* précité s’apprécie en prenant en compte l’ensemble des mandats détenus par le salarié.

## **Article 1535**

### *Négociation de branche sur la qualité de vie au travail (QVT)*

L’UFIP s’engage à ouvrir, durant le 1<sup>er</sup> semestre 2019, une négociation de branche sur la qualité de vie au travail, négociation qui prendra notamment en compte le thème des risques psychosociaux et celui des aidants familiaux.

## **Article 1536**

### *Procédures d’opposition ; demande d’extension*

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l’UFIP à l’ensemble des organisations syndicales représentatives à l’issue de sa signature.



b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) 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.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

#### **Article 1537**

##### *Date de prise d'effet de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai d'opposition.

#### **Article 1538**

##### *Diffusion et communication de l'accord*

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

#### **Article 1539**

##### *Codification*

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XV intitulé « Mise en œuvre des ordonnances Macron », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1501 à 1538 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1501 à 1538 de l'accord de branche du 28 décembre 2018 portant sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du... »

Fait à Paris, le 28 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)