

**ACCORD SALARIAL DU 27 NOVEMBRE 2014**

**Entre**

**l'UNION FRANÇAISE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES**

**et les Organisations Syndicales des salariés suivantes :**

**- CFE-CGC - PÉTROLE**

**- FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE - CFDT**

**- FEDECHIMIE CGT-FO**

**- FÉDÉRATION CFTC – CMTE PÉTROLE**

**- FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - CGT**

**Il a été conclu le présent accord :**

## Article 1

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015,

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,8314 € , soit une augmentation de 1,0 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2224 € par point, soit une augmentation de 1,0 % 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 2,5062 € par point, soit une augmentation de 1,0 % de cette surmajoration conventionnelle.

## Article 2

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

- a. de majorer de 0,5 % au titre de 2015 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 700 € ;
- b. 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 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 ;
- c. pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- d. 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 collègue ayant reçu ces explications.

## Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

A / l'article 701 alinéa g de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -b- du présent article ne pourra être inférieur à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »

B / l'article 701 alinéa i de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole est rédigé comme suit :

**« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -c- du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »**

**C / l'article 701 alinéa j de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole est rédigé comme suit :**

**« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -d- 1/ du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »**

**« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -d- 2/ du présent article ne pourra être inférieur à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »**

#### **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 collègue vers le collègue supérieur, et notamment les promotions du collègue 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 homme / femme fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2015,**

- 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 homme / femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;**
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale homme / femme, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.**

## Article 6

Dans le prolongement de l'échange de vues paritaire sur le pacte de responsabilité qui s'est tenu le 2 octobre 2014, et reconnaissant la nécessité de mettre en place des mesures visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche Pétrole susceptibles d'être affectés par des restructurations ou des fermetures totales ou partielles d'établissement, l'UFIP s'engage à ouvrir dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2015 un dialogue social au niveau de la branche sur les thèmes suivants :

- aide au reclassement des salariés ainsi affectés : mobilité géographique, perte de statut...
- participation de la branche aux processus de revitalisation / réindustrialisation des sites concernés.

Dans ce cadre, l'UFIP veillera à tirer parti des conclusions et recommandations issues du CEP (contrat d'étude prospective) Raffinage conduit en 2012 et 2013 avec le concours des Pouvoirs Publics, et conclu par un rapport final en date du 27 novembre 2013.

Prenant par ailleurs en compte la structure actuelle de la pyramide des âges dans la branche, l'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents leur meilleure vigilance sur la nécessité

- d'anticiper les besoins de renouvellement des personnels, notamment sur les métiers en tension du fait par exemple de difficultés de recrutement ;
- d'assurer la transmission intergénérationnelle des savoirs et des savoir-faire nécessaires au maintien du niveau de qualifications des personnels de la branche Pétrole et au bon fonctionnement de ses opérations ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sur les métiers de l'industrie pétrolière, notamment en renforçant le recours à la formation en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) et en faisant bénéficier dans la mesure du possible des jeunes se trouvant loin de l'emploi.

Il est enfin rappelé que la négociation de branche en cours sur la formation professionnelle s'attachera à déterminer des mesures permettant le développement des qualifications des salariés, notamment en privilégiant le recours à des formations certifiantes.

## Article 7

Il est créé dans la CCNIP un article n° 1114-bis ainsi rédigé :

« Art. 1114-bis - Utilisation des outils d'information et de communication

Par principe, l'utilisation professionnelle des outils d'information et de communication mis à disposition des salariés par l'employeur s'effectue sur le temps de travail.

Le salarié n'est d'ordinaire pas soumis à une obligation de connexion hors temps de travail aux serveurs de l'entreprise.

Dans le seul cas de situations particulières (astreintes, urgences, dangers ...), l'employeur peut recourir hors temps de travail aux fonctionnalités de communication habituelles.»

## Article 8

L'UFIP s'engage à organiser dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2015 un échange de vues paritaire portant sur les articles 203-c et 204-b de la CCNIP, relatifs aux modalités des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

## Article 9

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec accusé 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 2, 4 et 5, conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014,  
en 12 exemplaires originaux

Pour l'Union Française des  
Industries Pétrolières

Pour les Organisations  
Syndicales de salariés

- CFE-CGC - PETROLE

- FEDERATION CHIMIE ENERGIE - CFDT

- FEDERATION CFTC – CMTE PETROLE