

**ACCORD COLLECTIF
PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES ORDONNANCES MACRON
DANS LES INDUSTRIES PETROLIERES**

Entre

l'UNION FRANÇAISE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES (UFIP),
4, avenue Hoche, 75008 Paris, représentée par :

M. Francis DUSEUX Président
M. Gérard PATIN Secrétaire Général

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives des salariés suivantes :

- CFE-CGC PÉTROLE,
59 à 63, rue du Rocher, 75008 Paris, représentée par :

- FÉDÉCHIMIE CGT-FO,
60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13, représentée par :

- FÉDÉRATION UFIC - UNSA,
21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, représentée par :

- FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – CGT,
263, rue de Paris, 93514 Montreuil, représentée par :

- FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE – CFDT,
47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, représentée par :

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Table des matières

• *Art. 1501 – Préambule*

Titre I – Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L.2253-1 du Code du travail (« bloc 1 » des Ordonnances Macron)

- *Art. 1511 – Salaires minima hiérarchiques*
- *Art. 1512 – Contrat de travail à durée déterminée*
- *Art. 1513 – Contrat de mission*

Titre II – Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L.2253-2 du Code du travail (« bloc 2 » des Ordonnances Macron)

- *Art. 1521 – Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 du Code du Travail*
- *Art. 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*
- *Art. 1522 – Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*
- *Art. 1522-bis – Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – Dispositions complémentaires*
- *Art. 1523 – L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical*
- *Art. 1523-bis – L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical – Dispositions complémentaires*
- *Art. 1524 – Primes pour travaux dangereux ou insalubres*
- *Art. 1524-bis – Primes pour travaux dangereux ou insalubres – Dispositions complémentaires*

Titre III – Autres dispositions

- *Art. 1531 – Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT*
- *Art. 1532 – Contingent annuel d'heures supplémentaires*
- *Art. 1533 – Durée quotidienne du travail*
- *Art. 15xx – Procédures d'opposition ; demande d'extension*
- *Art. 15xx – Date de prise d'effet de l'accord*
- *Art. 15xx – Diffusion et communication de l'accord*
- *Art. 15xx – Codification*

-- 00000 --

Abréviations courantes

ANI :	accord national interprofessionnel
CCNIP :	convention collective nationale de l'industrie du pétrole
CSE :	comité social et économique
CSSCT :	commission santé, sécurité et conditions de travail
CPNE :	commission paritaire nationale de l'emploi

-- 00000 --

Art. 1501 – Préambule

- 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 ~~et dans le prolongement~~ 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.

Titre I – Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L.2253-1 du Code du travail (« bloc 1 » des Ordonnances Macron)

Art. 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.

Art. 1512 – Contrat de travail à durée déterminée

~~Les dispositions suivantes sont adoptées relativement aux contrats de travail à durée déterminée :~~

1. Un contrat de travail à durée déterminée 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 contrat de travail à durée déterminée 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 36 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues au présent accord.
3. Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable quatre 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 contrat de travail à durée déterminée est égal au quart de la durée – appréciée en jours calendaires - du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; la durée du délai de carence ne peut excéder 21 jours ; 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.

Art. 1513 – Contrat de mission

~~Les dispositions suivantes sont adoptées relativement aux contrats de travail temporaire :~~

1. Un contrat de travail conclu avec une entreprise temporaire, encore appelé contrat de mission, ne peut être conclu que dans les cas prévus par le Code du travail, pour exécuter une tâche précise et temporaire dénommée « mission ».
2. La durée totale du contrat de mission 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 24 mois, sauf dans les cas prévus par le Code du travail ; cette durée totale est appréciée en tenant compte, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues au présent accord.
3. Le contrat de mission 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 contrat de mission est égal au tiers de la durée – appréciée en jours calendaires - du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; la durée du délai de carence ne peut excéder 21 jours ; 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)

Art. 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.

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^{er} 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.

b – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, art. 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, art. 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'art. 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.

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

Art. 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-d-bis 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 3 X 8 continu 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 douze 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.*

Art. 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.

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.

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

Art. 1522-bis – Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – Dispositions complémentaires

A compléter, sous la forme d'un avenant à l'accord de branche du 12 septembre 2011 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées.

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.

Art. 1523 – L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical

A 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.

Art. 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 compléter

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.

Art. 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.

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.

- Art.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

Art. 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 ... [note UFIP : cette définition n'a pas pu être finalisée au moment où ce texte est diffusée ; l'UFIP examine la possibilité de proposer une définition se référant au port de certains équipements de protection individuelle (EPI)]. Ces travaux font l'objet du versement d'une prime, selon des modalités déterminées en entreprise ».*
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

Art. 1531 – Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT

L'accord « Etablissements pétroliers et sécurité » du 19 juin 1995 et son avenant du 18 décembre 2003, confèrent aux CHSCT de la branche Pétrole des moyens conventionnels supra-légaux.

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.

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.

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.

Art. 1532 – Contingent annuel d'heures supplémentaires

Est abrogé par le présent accord le 2^e 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.

Art. 1533 – Durée quotidienne du travail

Les dispositions de la CCNIP visant à plafonner la durée quotidienne du travail (cf. notamment Art. 919-a-6^e 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.

Art. 15xx - 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.

Art. 15xx - Date de prise d'effet de l'accord

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

Art. 15xx - 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.

Projet d'accord de branche portant sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières

**Version du 7 novembre 2018 ;
les modifications par rapport à la version du 11 octobre 2018 figurent en italique**

Art. 15xx – Codification

Il est créé dans la CCNIP un chapitre 15 intitulé « Mise en œuvre des ordonnances Macron », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1501 à 15xx 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 15xx de l'accord de branche du ... décembre 2018 portant sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du »

Fait à Paris en 12 exemplaires originaux, le ... décembre 2018

Pour l'Union Française des
Industries Pétrolières

Pour les Organisations Syndicales
de salariés