

**ACCORD COLLECTIF  
PORTANT SUR LA PENIBILITE ET LE STRESS AU TRAVAIL  
DANS LES INDUSTRIES PETROLIERES**

Entre

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

M. Jean-Louis SCHILANSKY      Président  
M. Gérard PATIN                      Directeur des Affaires Sociales

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 :

- FEDERATION CFTC-CMTE Pétrole, 140 avenue Jean-Lolive, 93500 Pantin,  
représentée par :

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

- FEDERATION CHIMIE ENERGIE – 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. 1101 – Préambule

Art. 1102 – Introduction

Titre 1 – Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition ; caractéristiques et conséquences pour le salarié

Art. 1103 – Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail

Art. 1104 – Reconnaissance et définition du stress au travail

Art. 1105 – Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié

Titre 2 – Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes

Art. 1106 – Principe général

Art. 1107 – Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail

Art. 1108 – Facteurs et causes du stress lié au travail

Art. 1109 – Indicateurs du stress lié au travail

Art. 1110 – Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou co-pénibilité au travail

Titre 3 – Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail

Art. 1111 – Principes généraux

Art. 1112 – Démarche de prévention de la pénibilité au travail

Art. 1113 – Démarche de prévention du stress lié au travail

Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

Titre 4 – Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail

Art. 1115 – Principes généraux

Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : l'emploi des seniors ou salariés âgés

Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté

Titre 5 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Art. 1118 – Procédures d'opposition et de demande d'extension

Art. 1119 – Normativité et date de prise d'effet

Art. 1120 – Diffusion et communication de l'accord

Titre 6 – Codification

--- 000 ---

**Art. 1101 – Préambule**

- a. Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la pénibilité, ont reconnu la pénibilité de certaines activités professionnelles au sein des industries pétrolières ; elles ont voulu affirmer et mettre en œuvre leur volonté de développer une politique de prévention de cette pénibilité au travail, notamment par l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail ; elles ont voulu prendre en compte cette pénibilité pour en compenser les effets sur les salariés.
- b. L'objectif premier du présent accord doit se situer dans le prolongement de l'accord santé au travail du 18 janvier 2007 : préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, en ayant pour objectif d'éliminer les situations de pénibilité et de stress au travail. Dans la poursuite de cet objectif, cet accord doit éviter de culpabiliser l'individu par rapport au stress.
- c. En effet, pour que l'activité professionnelle s'accomplisse en toute quiétude et puisse constituer une source d'épanouissement personnel pour chaque salarié, elle ne doit pas avoir d'effets néfastes, à court terme ou à long terme, sur la santé du salarié, ni sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.
- d. Les parties signataires sont animées par la volonté que cette démarche soit une démarche dynamique et continue produisant des effets favorables allant dans le sens du bien-être au travail pour les salariés en même temps qu'elle constitue une source de progrès économique et social.
- e. Les parties signataires considèrent que cette négociation est notamment fondée sur les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail : l'art. L. 4121-1 stipule, dans sa version en vigueur à la date de signature du présent accord, que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ».
- f. Les parties signataires considèrent que cette négociation s'inscrit dans le prolongement des textes suivants :
  1. l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, dite loi Fillon, portant réforme des retraites, invitant à une négociation au niveau interprofessionnel puis au niveau professionnel sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ;
  2. l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières ;
  3. l'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels, notamment dans son titre 1, « Orientation pour une prévention des risques professionnels plus efficace » ;ces deux derniers accords fournissent en effet les axes de développement de la prévention des risques professionnels pour la santé, au sein de l'entreprise ainsi que dans ses relations avec les entreprises extérieures.
- g. Cet accord tient compte des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et plus particulièrement de ses articles 60 et suivants relatifs aux conditions de pénibilité, ainsi que de ses décrets d'application, dont il est

rappelé qu'ils prévoient, sous certaines conditions légales, la mise en place par l'entreprise d'un accord ou d'un plan de prévention de la pénibilité.

\*\*\*\*\*

- h. Les parties signataires ont également souhaité, parmi les différents aspects de la pénibilité au travail, marquer leur prise de conscience particulière des risques psychosociaux liés au travail en leur consacrant un volet spécifique de la négociation ; les parties signataires veulent ainsi affirmer que le stress, désormais identifié comme risque professionnel pour la santé au travail, doit faire l'objet d'une démarche de prévention complète et spécifique.
- i. Les parties signataires considèrent que ce volet de la négociation s'inscrit dans le prolongement de l'accord cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress lié au travail, du titre VII de l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières, ainsi que de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

\*\*\*\*\*

- j. Enfin, les parties signataires ont consacré un volet de la négociation à l'examen de différents dispositifs d'aménagement du poste de travail, de réorientation professionnelle ou de cessation anticipée d'activité.
- k. Dans ce cadre de réflexion, une attention particulière a notamment été apportée au lien entre pénibilité et âges de la vie, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

### **Art. 1102 – Introduction**

- a. Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention, la prise en compte et la compensation de la pénibilité et du stress au travail ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise :
  - 1. poursuive ou mette en œuvre, avec les effectifs nécessaires, une politique de prévention de la pénibilité et du stress au travail pour ses salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans ses établissements, en prenant en compte les spécificités des postes de travail ;
  - 2. prenne en compte et compense les effets de la pénibilité et du stress au travail sur son personnel selon les dispositions définies par le présent accord.
- b. La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur ;
- c. Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail et personnel des services de santé au travail, CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels ;

- 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 ;
- e. La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment en termes d'effectifs et d'organisation du travail, en matière de prévention comme en matière de prise en compte et de compensation de la pénibilité et du stress au travail ;
- f. Les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des conditions de travail des salariés de l'industrie pétrolière ainsi que de l'ensemble des personnels travaillant dans ses établissements, en incluant le personnel intérimaire et le personnel des entreprises sous-traitantes ; cette démarche de prévention de la pénibilité et du stress au travail doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail, des conditions de travail et des technologies mises en œuvre.

**Titre 1 – Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition ; caractéristiques et conséquences pour le salarié**

**Art. 1103 – Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail**

- a. La pénibilité au travail, au sens de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de pénibles.
- b. Les sollicitations physiques, souvent mesurables, peuvent se manifester dans les situations suivantes, mentionnées à titre d'exemple et sans être exhaustif : exposition du salarié à un niveau sonore élevé, travail à la chaîne, travail en équipes successives alternantes, nombre journalier élevé d'heures de conduite automobile, acheminement vers des travaux en hauteur en l'absence d'ascenseur, ...

**Art. 1104 – Reconnaissance et définition du stress au travail**

- a. Le stress au travail ressenti par un salarié est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations psychiques qui s'exercent sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de «stressantes».
- b. Ces sollicitations psychiques, en général difficiles à mesurer, peuvent apparaître, par exemple et sans être exhaustif, du fait de certains rythmes de travail ou de certains modes d'organisation du travail.
- c. Le stress au travail a fait l'objet d'un « accord européen sur le stress au travail », en date du 8 octobre 2004, ainsi que d'un accord national interprofessionnel sur le même thème en date du 2 juillet 2008.

- d. Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception<sup>1</sup> qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses ressources et moyens pour y faire face.
- e. L'individu peut être en mesure de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.
- f. Certaines activités professionnelles peuvent être à la fois pénibles et stressantes, au sens des définitions ci-dessus.

**Art. 1105 – Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié**

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en souligner certaines caractéristiques :

- a. la pénibilité d'une tâche ou le stress lié à une tâche sont des données évolutives, et non figées dans le temps ; elles ne peuvent donc pas être définies une fois pour toutes ;
- b. les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et / ou des méthodes de travail, l'amélioration des mesures et / ou équipements de protection disponibles peuvent et doivent permettre d'alléger ou de supprimer la pénibilité et le stress au travail ; toutefois, dans certains cas, l'évolution de l'organisation et / ou des méthodes de travail peut aussi amplifier la pénibilité ou le stress au travail ou en faire apparaître de nouvelles formes ;
- c. la pénibilité et le stress au travail doivent être évalués en prenant en compte différents paramètres : l'impact de travaux pénibles sur la santé des salariés est lié à l'intensité, à la fréquence et à la durée de ces travaux ; cet impact peut également différer d'un salarié à l'autre, ainsi que selon l'âge de la vie<sup>2</sup> ;
- d. la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent se manifester physiquement, physiologiquement ou psychiquement ; ils peuvent ne pas se manifester immédiatement, mais seulement de manière différée ; en tout état de cause, pour la pénibilité comme pour le stress au travail, c'est la perception (ou encore le « ressenti ») du salarié, immédiate ou différée, qui fournit la mesure du phénomène ou qui peut contribuer à la fournir ; cette perception (ou « ressenti ») peut varier d'un salarié à l'autre face à une même situation<sup>3</sup> ;

---

<sup>1</sup> Le terme « perception » appelle le commentaire suivant : bien que le stress trouve sa source dans la perception des faits, et bien que cette perception puisse – par définition – ne pas correspondre exactement aux faits eux-mêmes, le stress n'en demeure pas moins un phénomène bien réel.

<sup>2</sup> La référence à l'âge ne constitue pas une discrimination directe ou indirecte entre les salariés mais s'appuie sur un fait biologique avéré ; il convient de rappeler à ce propos que l'employeur a en tout état de cause l'obligation d' « adapter le travail à l'homme » (cf. Code du travail, art. L. 4121-2).

<sup>3</sup> Il s'agit là encore (cf. note précédente) non pas d'une discrimination directe ou indirecte mais du constat d'un fait médicalement avéré.

- e. la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément n'est reconnu pénible ou stressant ;
- f. la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent comporter des aspects réversibles, qui appellent des actions correctrices. La pénibilité et / ou le stress au travail peuvent également provoquer des dégâts durables ou même irréversibles sur la santé du salarié, par une usure prématurée de l'organisme, et appeler alors des mesures de compensation et / ou de réparation dans le cadre de la procédure complémentaire de reconnaissance du caractère professionnel d'une affection, procédure instaurée dans le Code de la Sécurité Sociale par l'article 7<sup>4</sup> de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

## **Titre 2 – Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes**

### **Art. 1106 – Principe général**

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en identifier les facteurs et les causes.

### **Art. 1107 – Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail**

Les facteurs de pénibilité sont définis selon l'article D. 4121-5 du Code du travail :

- 1° Au titre des contraintes physiques marquées :
  - a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
  - b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
- 2° Au titre de l'environnement physique agressif :
  - a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
  - b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
  - c) Les températures extrêmes ;
  - d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- 3° Au titre de certains rythmes de travail :
  - a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
  - b) Le travail en équipes successives alternantes ;
  - c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

### **Art. 1108 – Facteurs et causes du stress lié au travail**

- a. A l'instar des autres risques professionnels pour la santé au travail, le stress doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une démarche d'identification et d'évaluation, cette dernière pouvant être qualitative et / ou quantitative.
- b. Toute situation de stress lié au travail doit faire l'objet d'une analyse des causes.

---

<sup>4</sup> Cf. art. L. 461-1, alinéas 4 et 5, du Code de la sécurité sociale.

- c. Une situation de stress lié au travail peut être identifiée par l'employeur, le médecin du travail, le service de santé au travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels, l'encadrement du salarié, les représentants du personnel ou le salarié lui-même.
- d. Les causes du stress lié au travail peuvent notamment – sans que cette liste soit exhaustive – relever des catégories suivantes :
1. la tâche, par sa nature même (monotone ou répétitive ...) ou du fait de ses caractéristiques qualitatives ou quantitatives (pression d'une cadence ou d'une échéance à respecter, niveau élevé de précision requis, introduction d'une nouvelle technologie ...);
  2. l'organisation du travail : absence de planification, volume de la charge de travail rapporté à l'effectif, imprécision des missions, exigences contradictoires, absence d'autonomie, changements fréquents d'organisation du travail...;
  3. les relations de travail : manque de soutien de la hiérarchie ; relations conflictuelles avec les collègues, clients, fournisseurs, sous-traitants ... ; isolement physique ou relationnel, harcèlement ...;
  4. l'environnement physique : bruit, chaleur, effectif trop important par rapport à la superficie ou à la configuration des locaux...;
  5. l'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité du secteur, restructuration, fusion ou cession de certaines activités, fermeture de sites, incertitudes sur les perspectives...
- e. Les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit apportée aux modifications du poste de travail, et notamment à l'organisation du travail en bureau ouvert ; ainsi, plus précisément, avant la mise en place d'un bureau ouvert, le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives légales, pourra conduire une réflexion sur les conditions de travail des salariés qui y sont affectés, afin que l'employeur arrête les actions à mettre en œuvre – ainsi que les moyens appropriés correspondants – pour prévenir le stress au travail susceptible d'affecter les salariés concernés.
- f. Cette analyse des facteurs de stress rencontrés par un salarié sur son lieu de travail doit prendre en compte les éléments suivants :
1. chacun réagit de manière différente à des situations similaires<sup>5</sup> ;
  2. toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée par définition comme stress lié au travail.

**Art. 1109 – Indicateurs du stress lié au travail**

- a. Parmi les indicateurs potentiels de stress, susceptibles de constituer autant de signaux ou de seuils d'alerte, peuvent être mentionnés – sans que cette liste soit exhaustive –,

---

<sup>5</sup> Cf. notes de bas de page 2 et 3.



lorsque certains de ces phénomènes apparaissent ou s'amplifient dans un secteur donné de l'établissement ou de l'entreprise :

1. un niveau élevé d'absentéisme,
  2. un taux de démissions élevé du personnel,
  3. une augmentation notable du taux de presque accidents ou d'accidents,
  4. une augmentation notable du nombre des visites spontanées au service de santé au travail,
  5. des tensions ou conflits interpersonnels répétés,
  6. des passages à l'acte violents contre soi-même, contre autrui ou contre le matériel...
- b. L'employeur s'assure que les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, disposent annuellement des informations correspondant à ces différents indicateurs, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement<sup>6</sup>.

**Art. 1110 – Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou co-pénibilité au travail**

- a. La pénibilité et / ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément n'est reconnu pénible ou stressant. Il s'agit alors d'une situation dite de co-pénibilité.
- b. Dans une situation de ce type, les facteurs en cause peuvent ajouter leurs effets les uns aux autres et entraîner des conséquences aggravées pour le salarié.

**Titre 3 – Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail**

**Art. 1111 – Principes généraux**

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par le Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il réalise des actions d'information et de formation et il met en place une organisation et des moyens adaptés<sup>7</sup>.

**Art. 1112 – Démarche de prévention de la pénibilité au travail**

- a. La démarche de prévention face à une situation de pénibilité au travail peut se décomposer en différentes étapes :
  1. identifier les facteurs de pénibilité rencontrés, que ces facteurs soient liés à la nature du travail, à l'organisation du travail ou à l'environnement du poste de travail ;
  2. évaluer les conséquences de ces facteurs de pénibilité sur la santé ;

---

<sup>6</sup> La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel d'activité du médecin du travail (cf. Code du travail, art. D. 4624-42 et suiv.) et / ou par le bilan social.

<sup>7</sup> Cf. Code du travail, art. L. 4121-1.

3. définir des dispositions de prévention et de protection visant à éliminer les facteurs de pénibilité ;
    - i. en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;
    - ii. en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et / ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et de l'encadrement ;
    - iii. en recherchant, pour chaque action de prévention, l'adaptation du poste de travail au salarié, à partir de la perception (ou « ressenti ») du salarié sur la pénibilité de son poste ;
    - iv. en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste du travail<sup>8</sup> ;
    - v. en prenant toutes dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail ;
  4. reprendre à intervalles réguliers la démarche ci-dessus, pour évaluer les changements survenus au regard de la situation de pénibilité et vérifier que la prévention des facteurs de pénibilité garde son efficacité initiale.
- b. Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de prévention conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement<sup>9</sup>.

**Art. 1113 – Démarche de prévention du stress lié au travail**

- a. A l'instar des autres facteurs susceptibles d'altérer la santé des salariés, le stress lié au travail, une fois identifié et évalué, doit faire l'objet, de la part de l'employeur, de mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction.
- b. Les mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress lié au travail peuvent notamment comprendre :
  1. l'amélioration de l'organisation du travail et / ou des méthodes de travail, de la communication et de l'information au sein de l'entreprise ;
  2. l'organisation d'actions de formation pour les salariés, leur permettant d'acquérir une maîtrise approfondie de leur poste de travail et de ses évolutions ;
  3. la sensibilisation et la formation du personnel de supervision

---

<sup>8</sup> Cf. notamment, à titre d'exemple, les normes relatives à l'implantation des bureaux ouverts.

<sup>9</sup> La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel au CHSCT (cf. Code du travail, art. L. 4612-16, 1°) et / ou par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (cf. Code du travail, art. L. 4612-16, 2°).

- à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail,
  - et plus particulièrement au phénomène du stress lié au travail et aux manières de l'identifier, de l'évaluer, de le prévenir, de l'éliminer ou à défaut de le réduire de manière significative ;
4. l'organisation d'actions de sensibilisation et de formation visant à permettre au salarié de prendre conscience du stress lié au travail et de l'identifier, afin qu'il puisse contribuer au déploiement des mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress mises en œuvre par l'employeur.
- c. Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de sensibilisation, de formation et de communication conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement<sup>10</sup>.

**Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail**

- a. Parmi les facteurs de prévention de la pénibilité et du stress lié au travail, l'organisation du travail joue un rôle essentiel.
- b. De ce fait, l'employeur met en œuvre les dispositions ci-après :
1. La charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, sont déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière des jours de congé et de RTT, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés au salarié pour accomplir sa tâche ; dans la mise en œuvre de cette disposition, l'employeur porte une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail.
  2. L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme »<sup>11</sup>, notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.
  3. La durée quotidienne maximale effective du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés, y compris pour ceux dont l'horaire est régi par une convention de forfait en jours.
  4. Le calcul de la durée annuelle de travail prévoit 104 jours au titre des repos hebdomadaires.
  5. L'employeur met en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les délais les plus brefs, dès lors que le niveau d'activité le permet, les heures supplémentaires récupérables en temps.
  6. Les parties signataires recommandent, lors de la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), de préserver les temps de repos dont doit bénéficier le salarié au fur et à mesure que se déroule sa vie professionnelle et de conserver

---

<sup>10</sup> Cf. note de bas de page relative à l'art. 1112-b.

<sup>11</sup> « Présentéisme » désigne ici le fait pour le salarié d'être présent sur son poste de travail au-delà du temps requis par la charge de travail de ce poste.

pour chaque salarié, a minima, l'équivalent de cinq semaines de repos par an, toutes natures de jours de repos confondues (congrés payés, jours de RTT, jours de repos conventionnels...).

7. L'employeur définit des règles encadrant les horaires des réunions, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que dans le respect des horaires de l'établissement ; dans le cas où un horaire flexible ou variable individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.
  8. Sauf situations particulières (danger, urgence...), l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) ne doit pas avoir pour effet d'empiéter sur la vie personnelle du salarié ; plus globalement, c'est la vie professionnelle dans son ensemble qui ne doit pas empiéter sur la vie personnelle du salarié, mais la présente disposition vise à souligner le risque accru que font naître en la matière les NTIC.
  9. Le personnel dit « itinérant » (salariés dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements au moyen d'un véhicule) bénéficie de règles d'entreprise fixant la distance maximale quotidienne parcourue, la durée maximale quotidienne de conduite et les critères minimaux de confort<sup>12</sup> et de sécurité du véhicule utilisé ; le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés de ces règles.
  10. Le personnel dit « itinérant » défini à l'alinéa précédent, ainsi que le personnel dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements en Europe ou dans le monde, bénéficie en cas d'inaptitude à son poste prononcée par le médecin du travail, d'un reclassement sur un poste sédentaire.
- c. L'employeur s'engage à la bonne application de ces règles.

#### **Titre 4 – Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail**

##### **Art. 1115 – Principes généraux**

- a. Les parties signataires affirment leur volonté que tout salarié de la branche ait les moyens de préserver sa santé physique et sa santé mentale tout au long de sa carrière.
- b. Les mesures de prévention et de protection définies au présent accord face à la pénibilité et au stress au travail visent à concourir à l'objectif défini au précédent alinéa.
- c. Ces mesures peuvent toutefois, face à certaines activités pénibles et/ou stressantes et pour certains salariés, ne plus suffire lorsque le salarié avance en âge, du fait des conséquences physiologiques du vieillissement sur son organisme.
- d. Le présent titre, en prenant notamment en compte l'âge du salarié, propose donc des mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail.

---

<sup>12</sup> L'appréciation de ces critères de confort prendra notamment en compte la distance moyenne quotidiennement parcourue.

**Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : l’emploi des seniors ou salariés âgés**

- a. Au cours de l’entretien professionnel qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié<sup>13</sup>, puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière<sup>14</sup>, l’employeur examine, sur la demande du salarié, un éventuel aménagement de ses conditions d’emploi du fait des activités pénibles et/ou stressantes que le salarié doit le cas échéant assurer.
- b. L’employeur peut également solliciter, sur ce sujet et dans le respect du secret médical, la position du médecin du travail ayant reçu le salarié pour sa dernière visite médicale périodique ; si cela paraît approprié, l’employeur ou le salarié ont également la possibilité, à cette occasion, de déclencher un nouvel examen médical du salarié.
- c. Différentes mesures peuvent être envisagées et mises en œuvre par l’employeur :
  1. aménagement du poste de travail, afin de rechercher la plus grande compatibilité possible entre ce poste de travail et l’évolution des capacités du salarié avec l’âge ; cet aménagement peut notamment s’appuyer sur une étude ergonomique, menée si nécessaire dans une approche pluridisciplinaire (service HSE, médecin du travail, service de santé au travail, IPRP, CHSCT ... ) ;
  2. aménagement des horaires de travail du salarié, notamment par recours au temps partiel ; ce passage au temps partiel pourra survenir sur demande du salarié et avec accord de l’employeur ; le salarié bénéficiera dans tous les cas d’une priorité de retour à un contrat de travail à temps plein s’il en fait la demande ; si la transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel s’effectue dans les 2 années précédant la date à laquelle le salarié pourra effectivement bénéficier d’une retraite à taux plein, l’employeur examinera la possibilité de maintenir les cotisations retraite patronales au niveau de celles afférentes à un salaire reconstitué à temps plein ; ce maintien prendra fin, en tout état de cause, à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la retraite à taux plein ;
  3. réorientation du salarié vers des travaux ou postes de travail exerçant des sollicitations moindres sur le plan physique et/ou sur le plan mental, en veillant toutefois à ce que cette nouvelle affectation du salarié ne comporte pas un aspect dévalorisant ;
  4. affectation du salarié à des missions de tutorat, afin de mettre à profit son expérience dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences ; cette affectation s’opère soit sur demande du salarié et avec accord de l’employeur, soit sur proposition de l’employeur et avec accord du salarié ; cette affectation doit notamment répondre aux conditions cumulatives suivantes :
    - i. l’employeur adapte en conséquence la charge de travail qui reste dévolue au salarié en dehors de ses missions de tutorat ;

---

<sup>13</sup> Entretien prévu par l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l’accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par son avenant n°1 du 20 juillet 2005.

<sup>14</sup> Entretiens prévus, tous les 5 ans à partir de l’entretien précité, par l’accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l’emploi des seniors.

- ii. le salarié peut se voir proposer des actions de formation à la fonction tutorale ;
- iii. les missions de tutorat accomplies par le salarié sont prises en compte lors des entretiens d'évaluation de la performance.

**Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté**

L'article 712 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole est modifié comme suit :

- a. La cessation anticipée d'activité objet du présent article est un dispositif compensant la pénibilité du travail posté sur la durée. En ce sens, elle doit être exercée en amont de la date à laquelle les conditions d'âge et de trimestres requis sont au plus tôt réunies pour liquider à taux plein la retraite de base de la Sécurité Sociale.
- b. Les travailleurs postés visés aux paragraphes 701-b, 701-c et 701-d alinéa 1 et alinéa 2 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole peuvent bénéficier sur leur demande de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.
- c. Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701-b, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est de 1,25 mois par année de service posté.
- d. Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701-b et justifiant d'une durée de service au moins égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans sous ce même régime posté, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est porté à 1,75 mois par année de service posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30<sup>e</sup>.
- e. Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 x 8 discontinu ou 2 x 8 continu respectivement visés au paragraphe 701-c et au paragraphe 701-d, alinéa 1, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est de 0,8 mois par année de service posté.
- f. Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 discontinu visé au paragraphe 701-d, alinéa 2, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est d'un tiers de mois par année de service posté.
- g. Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon deux ou plus des différents régimes postés décrits aux trois alinéas précédents, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté se cumulent, sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> A titre d'exemple, un salarié ayant effectué au cours de sa carrière dans l'entreprise 20 années en régime 3 X 8 continu et 10 années en régime 3 X 8 discontinu a acquis un droit à cessation anticipée d'activité de 33 mois (25 mois, soit 20 ans x 1,25 mois/an, au titre de la période 3 X 8 continu plus 8 mois, soit 10 ans X 0,8 mois/an,

- h. Les droits à cessation anticipée d'activité acquis au titre du présent article peuvent être exercés par un salarié qui n'est plus en régime de travail posté, sous la condition expresse que lesdits droits aient été acquis durant sa carrière passée dans l'entreprise où il demande à les exercer.
- i. En tout état de cause, la durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de
- 8 ans pour les postés 3 x 8 continu,
  - 12 ans et 6 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
  - 30 ans pour les postés 2 x 8 discontinu.
- j. La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de
- 4 ans pour les postés 3 x 8 continu,
  - 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
  - 12 mois pour les postés 2 x 8 discontinu.
- k. Dans le cas où un salarié travaillant en régime posté demande un changement de son régime de travail du fait de la pénibilité physique croissante qu'il ressent à exercer son emploi posté, et/ou dans le cas où le médecin du travail formule à l'égard de ce salarié une recommandation en ce même sens, l'employeur examine la possibilité de proposer au salarié une évolution de carrière temporaire ou définitive vers un emploi non posté, dans la mesure où les qualifications de l'intéressé et l'organisation du travail de l'entreprise le permettent. L'employeur propose au salarié les actions de formation éventuellement nécessaires à l'évolution de carrière envisagée et il veille à ce que le poste proposé ne comporte pas un aspect dévalorisant.
- l. Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées au niveau de l'entreprise.

---

au titre de la période 3 x 8 discontinu), droit qu'il peut exercer sous réserve que soient vérifiées par ailleurs toutes les dispositions du présent article.

- m. Le tableau ci-dessous récapitule les droits à cessation anticipée d'activité acquis dans les différents régimes postés au sein de la même entreprise, sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité :

Régime posté	Acquisition de droit à cessation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart) (*)
3 X 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 X 8 continu, à partir de la 31 <sup>e</sup> année sous ce régime de travail	1,75
3 X 8 discontinu et 2 X 8 continu	0,8
2 X 8 discontinu	Un tiers

(\*) dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus

## **Titre 5 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord**

### **Art. 1118 – Procédures d'opposition et de 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. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- b. 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.
- c. 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. 1119 – Normativité et date de prise d'effet**

- a. Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.
- b. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.



**Art. 1120 – 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.

**Titre 6 – Codification**

- a. Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la Convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).
- b. Il est créé dans la CCNIP un chapitre XI intitulé « Pénibilité et stress au travail », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1101 à 1120 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1101 à 1120 de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail, étendu par arrêté du .... »

Fait à Paris en 12 exemplaires originaux

Le 19 septembre 2011

Pour l'Union Française des  
Industries Pétrolières

Pour les Organisations Syndicales  
de salariés



**ACCORD COLLECTIF  
PORTANT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES  
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
DANS LES INDUSTRIES PETROLIERES**

Entre

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

M. Jean-Louis SCHILANSKY	Président
M. Gérard PATIN	Directeur des Affaires Sociales

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 :

- FEDERATION CFTC-CMTE Pétrole,  
140, avenue Jean-Lolive, 93500 Pantin, représentée par :

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

- FEDERATION CHIMIE ENERGIE – 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. 1001 – Introduction : l’emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières

Art. 1002 – Préambule

Titre 1 – Principes fondateurs et état des lieux au 31 décembre 2009

- Art. 1003 – Principes fondateurs
- Art. 1004 – Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d’obligation d’emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières

Titre 2 – Evolution des mentalités en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap

- Art. 1005 – Information, sensibilisation et formation des salariés
- Art. 1006 – Egalité de traitement ; discrimination et harcèlement

Titre 3 – Recrutement et emploi

- Art. 1007 – Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap
- Art. 1008 – Descriptions de poste et offres d’emploi
- Art. 1009 – Maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap
- Art. 1010 – Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d’aide par le travail

Titre 4 – Insertion professionnelle et formation professionnelle

- Art. 1011 – Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap
- Art. 1012 – Formation professionnelle des salariés en situation de handicap
- Art. 1013 – Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle ; accueil des stagiaires et des alternants

Titre 5 – Conditions de travail et d’emploi des personnes en situation de handicap

- Art. 1014 – Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail
- Art. 1015 – Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés
- Art. 1016 – Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées
- Art. 1017 – Aide au transport
- Art. 1018 – Aide au logement
- Art. 1019 – Démarches administratives

Titre 6 – Dispositions de suivi et de mise en œuvre de l’accord

- Art. 1020 – Information des instances représentatives du personnel
- Art. 1021 – Information de la CPNE (commission paritaire nationale de l’emploi des industries pétrolières)

Titre 7 – Formalités et date de prise d’effet ; communication de l’accord

- Art. 1022 – Procédures d’opposition et de demande d’extension
- Art. 1023 – Normativité et date de prise d’effet
- Art. 1024 – Communication de l’accord

Titre 8 – Codification

-- 00000 --

**Art. 1001 – Introduction : l’emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières**

- a. Le présent accord, faisant suite à l’accord de branche portant sur l’égalité professionnelle conclu le 9 avril 2009, constitue le deuxième volet des dispositions relatives à l’égalité professionnelle que les parties signataires souhaitent insérer dans la Convention collective nationale de l’industrie du pétrole.
- b. Il a pour objectif de favoriser le recrutement ainsi que d’accompagner et de promouvoir l’emploi des personnes en situation de handicap<sup>1</sup> au sein des industries pétrolières.
- c. Après la signature des présentes, les parties se réuniront, à l’initiative de l’UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les aspects de la diversité qui ne seraient couverts ni par l’accord du 9 avril 2009, ni par le présent accord, afin de définir un calendrier si nécessaire.

**Art. 1002 – Préambule**

- a. Les parties signataires, à travers la conduite d’une négociation sur le thème de l’emploi des personnes en situation de handicap, rappellent leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l’égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- b. Les parties signataires veulent plus précisément, par le présent accord, affirmer et mettre en œuvre l’égalité de traitement dont doit bénéficier tout travailleur handicapé<sup>2</sup>, afin que, à toutes les étapes de son recrutement puis de son déroulement de carrière, il se trouve en situation d’égalité devant l’emploi avec l’ensemble des salariés.
- c. Les parties signataires considèrent que les objectifs définis au précédent alinéa constituent des facteurs d’enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés comme pour les entreprises.
- d. Le présent accord s’inscrit notamment dans le prolongement et l’amélioration des lois suivantes :

---

<sup>1</sup> Constitue un handicap, au sens de l’art. L. 114 du Code de l’action sociale et des familles (cf. loi n° 2005-102 du 11 février 2005, art. 2-I, 1°) « toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant. ».

<sup>2</sup> Au sens du Code du travail, art. L. 5213-1, « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d’obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l’altération d’une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. ».

La liste des catégories de bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés est définie, à la date de signature du présent accord, par l’art. L. 5212-13 du Code du travail : elle comprend notamment, sous certaines conditions, outre les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d’une pension d’invalidité,...

- loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
  - loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- e. Les parties signataires soulignent que :
1. le présent accord de branche définit les dispositions visant à accompagner et à promouvoir, au sein des industries pétrolières, l'emploi des personnes en situation de handicap ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre les dispositions des présentes ;
  2. la responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise ;
  3. la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficiera de l'implication de tous les acteurs concernés : personnel d'encadrement, médecin du travail et service de santé au travail, direction des ressources humaines, ... ainsi que, sur une base volontaire, travailleurs handicapés eux-mêmes en poste dans l'entreprise ;
  4. l'employeur associera étroitement les instances représentatives du personnel à l'application du présent accord ; il les tiendra régulièrement informées de sa mise en œuvre ;
  5. la mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
  6. le présent accord vise à promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, sous la responsabilité de l'employeur, en rompant avec les représentations socioculturelles qui font obstacle à l'emploi des personnes en situation de handicap et qui dépassent d'ailleurs le cadre du milieu professionnel ;
  7. la mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, lesquels comprendront notamment :
    - des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image des personnes en situation de handicap et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
    - des actions d'adaptation des locaux et de leurs accès ainsi que des postes de travail ;
  8. les dispositions du présent accord participent d'une volonté d'amélioration continue de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les emplois des industries pétrolières.

**Titre 1 – Principes fondateurs et état des lieux au 31 décembre 2009**

**Art. 1003 – Principes fondateurs**

- a. Les parties signataires ont décidé de construire les dispositions du présent accord autour des principes fondateurs suivants :
1. considérer que tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap dès lors que le médecin du travail reconnaît son aptitude à ce poste<sup>3</sup> ;
  2. adapter le poste de travail et/ou son environnement au salarié<sup>4</sup> ;
  3. créer les meilleures conditions, notamment par l'organisation du travail et l'adaptation des postes de travail, pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés et permettre d'atteindre l'objectif légal d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés<sup>5</sup> par la mise en œuvre des différents moyens prévus à cet effet par le Code du travail, en privilégiant l'emploi direct ;
  4. respecter l'égalité de traitement entre les salariés, lors du recrutement puis pendant le déroulement de la carrière ; à cette fin, considérer toute personne en situation de handicap sous le seul angle de ses qualifications et de son expérience professionnelle, à l'exclusion de toute autre considération ou préjugé tenant au handicap ;
  5. rechercher et mettre en œuvre tout moyen visant à assurer la reconversion et le maintien dans l'emploi d'une personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de sa situation de handicap ; à cet égard, les victimes d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles feront l'objet d'une attention spécifique particulière ;
  6. favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap par des actions menées en amont de l'entrée dans la vie professionnelle : formation professionnelle en alternance, accueil de stagiaires, contacts et partenariats avec les associations, les établissements d'enseignement et les pouvoirs publics, participation à des forums et/ou journées spécifiques... ;
  7. créer et maintenir les conditions d'accessibilité aux lieux de travail de l'entreprise, y compris les locaux annexes, pour toute personne en situation de handicap (salariés, intérimaires, sous-traitants, visiteurs...).
- b. Pour la mise en œuvre de ces principes fondateurs, l'employeur prend en compte la règle de droit selon laquelle « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne

---

<sup>3</sup> Les parties signataires considèrent que cette disposition, qui s'applique à tout salarié – dès lors qu'il détient les qualifications requises par le poste – doit être ici rappelée expressément s'agissant des travailleurs handicapés.

<sup>4</sup> Il s'agit là d'une règle générale édictée par le Code du travail (cf. art. L. 4121-2 : Principes généraux de prévention).

<sup>5</sup> 6% de l'effectif total des salariés de l'entreprise à la date de signature du présent accord (cf. art. L. 5212-2 du Code du travail).

constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées »<sup>6</sup>.

- c. Il est rappelé l'obligation faite à l'employeur par le Code du travail<sup>7</sup> d'engager chaque année<sup>8</sup> une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- d. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé relève de la démarche individuelle du salarié ; porter cette situation à la connaissance de l'employeur permet un accompagnement adapté et facilite l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap.

**Art. 1004 – Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières**<sup>9</sup>

Sur la base des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés établies par les entreprises de la branche<sup>10</sup> au titre de l'exercice 2009, pour un effectif d'assujettissement de 19 800 salariés, les entreprises de la branche, afin de promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés et de répondre à l'obligation légale d'emploi en la matière, ont eu recours :

- à hauteur de 2,0 % de l'effectif d'assujettissement, à l'emploi direct de salariés bénéficiaires, se répartissant de la manière suivante :
  - par type de contrat de travail : 85 % de CDI, 10 % de CDD et 5 % de salariés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure hors secteur protégé ;
  - par sexe : 67 % d'hommes et 33 % de femmes ;
  - par catégorie professionnelle : 16 % de cadres et 84 % d'OETAM ;
  - par secteur d'activité : 57 % dans le secteur administratif ou commercial, 43 % dans le secteur fabrication ;
- à hauteur de 0,2 % de l'effectif d'assujettissement, à la signature et la mise en œuvre de contrats<sup>11</sup> de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services

---

<sup>6</sup> Cf. Code du travail, art. L. 1133-3 ; l'art. L. 1133-4 précise que « les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à l'égalité de traitement ...ne constituent pas une discrimination. ».

<sup>7</sup> Cf. Code du travail, art. L. 2242-13.

<sup>8</sup> En cas d'existence d'un accord collectif sur ce thème dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans (cf. Code du travail, art. L. 2242-13).

<sup>9</sup> L'UFIP, après consolidation de ces déclarations, a fourni les informations du présent titre aux organisations syndicales représentatives des salariés lors de la réunion paritaire de négociation du 9 septembre 2010.

<sup>10</sup> Ont participé à cette enquête les sociétés ou groupes (pour certaines de leurs sociétés) suivants : Antargaz, BP, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Petroplus, Primagaz, Shell, SRD, Total et Trapil.

<sup>11</sup> A titre indicatif, et sans que cette liste soit exhaustive, ces contrats concernaient principalement les domaines d'activité suivants : reprographie, mise sous enveloppe, affranchissement ; constitution de dossiers d'accueil pour les jeunes embauchés ; blanchissage de vêtements de travail ; collecte et démontage de déchets d'équipements électriques et électroniques ; traitement administratif des



avec le secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail).

**Titre 2 – Evolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**

**Art. 1005 – Information, sensibilisation et formation des salariés**

- a. Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles portant sur l'image des personnes en situation de handicap peuvent constituer des freins à leur intégration dans l'entreprise, au développement de leur emploi et notamment restreindre leur accès à l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.
- b. Les entreprises de la branche organisent périodiquement et autant que de besoin des actions de sensibilisation, de communication, d'information ou de formation destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles évoquées au précédent alinéa. Pour animer ces différentes actions, l'employeur peut faire appel à des intervenants extérieurs, notamment à des membres d'associations représentatives des personnes en situation de handicap.
- c. Les actions décrites au précédent alinéa visent tout particulièrement, notamment sous la forme d'actions de formation, le personnel d'encadrement ainsi que le personnel des directions des ressources humaines, en particulier celui chargé du recrutement et de la formation professionnelle ; ces personnels sont en effet des acteurs essentiels de la mise en œuvre du présent accord.
- d. La diffusion du présent accord doit s'accompagner au sein de l'entreprise d'actions de communication destinées à informer et sensibiliser l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation et présentant de manière claire et pédagogique les dispositions adoptées. Cette communication est également assurée vers le public par le site Internet de l'OPMQ<sup>12</sup> des industries pétrolières, ainsi que par la participation éventuelle de l'UFIP à des forums appropriés, de manière à montrer l'ouverture des métiers de la branche aux personnes en situation de handicap.
- e. Afin de pouvoir exercer pleinement leur rôle dans la mise en œuvre des présentes dispositions, les instances représentatives du personnel disposent annuellement des statistiques et/ou informations définies par les articles 1020 et 1021.

**Art. 1006 – Egalité de traitement ; discrimination et harcèlement**

- a. Le personnel en situation de handicap bénéficie de l'égalité de traitement que l'employeur doit respecter vis-à-vis de l'ensemble des salariés, lors du recrutement puis pendant le déroulement de la carrière.

---

réponses aux candidatures spontanées ; entretien des espaces verts ; prestations de restauration ; mise sous pli de documents relatifs aux élections professionnelles ; saisie informatique ...

<sup>12</sup> OPMQ : observatoire prospectif des métiers et des qualifications ; le site Internet de l'OPMQ est obtenu par le lien [www.metiersdupetrole.com](http://www.metiersdupetrole.com)

- b. Le personnel en situation de handicap bénéficie, au titre de la lutte contre la discrimination et le harcèlement, des dispositions des articles 903 et 904 de la CCNIP<sup>13</sup>.
- c. L'employeur s'assure que la hiérarchie joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre effective des dispositions du présent titre.

### **Titre 3 – Recrutement et emploi**

#### **Art. 1007 – Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap**

- a. Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle<sup>14</sup>.
- b. Pour chaque entreprise ou établissement soumis à l'OETH<sup>15</sup>, l'employeur fixe un objectif triennal de taux d'emploi des travailleurs handicapés, déterminé selon les mêmes définitions que l'OETH. Cet objectif se décompose en deux sous-objectifs : l'emploi de salariés bénéficiaires et le recours à des contrats avec le secteur protégé (EA, CDTD, ESAT<sup>16</sup>).
- c. L'employeur informe les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, de cet objectif triennal ; ces instances en débattent et formulent leurs propositions et commentaires dans le cadre d'un dialogue avec l'employeur ; l'employeur effectue un suivi annuel de cet objectif devant ces mêmes instances.
- d. Toutefois, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement est en vigueur sur l'emploi des personnes en situation de handicap et que cet accord fixe des objectifs relatifs aux travailleurs handicapés, les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas.
- e. Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.
- f. Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expérience professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap

---

<sup>13</sup> CCNIP : convention collective nationale de l'industrie pétrolière.

<sup>14</sup> Cf. chapitre IX de la CCNIP, art. 905 et suivants.

<sup>15</sup> OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (cf. Code du travail, art. L. 5212-1 et suiv.).

<sup>16</sup> EA, entreprises adaptées ; CDTD, centres de distribution de travail à domicile ; ESAT, établissements ou services d'aide par le travail.

- en considérant que tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap dès lors que le médecin du travail reconnaît son aptitude à ce poste,
- en prenant en compte, pour les postes de travail concernés, les possibilités d'adaptation et d'aménagement à des personnes en situation de handicap, en fonction de la nature et du degré de leur handicap,
- enfin, en examinant les possibilités d'actions de formation des personnes en situation de handicap visant à leur permettre d'occuper les postes de travail concernés.

**Art. 1008 – Descriptions de poste et offres d'emploi**

- a. Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises.
- b. Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes ; elles sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient attractifs pour le personnel en situation de handicap.

**Art. 1009 – Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

- a. L'employeur engage l'ensemble des moyens visant à assurer le reclassement de tout salarié de l'entreprise qui serait déclaré inapte à son poste par le médecin du travail du fait de sa situation de handicap.
- b. L'employeur apporte une attention particulière au cas où la situation d'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.
- c. Le reclassement recherché se situe en priorité sur un poste adapté aux qualifications du salarié et situé dans le même établissement.
- d. Dans cette recherche, l'employeur étudie :
  - les possibilités d'actions de formation, notamment sur proposition du médecin du travail, permettant au salarié de tenir un autre poste de l'entreprise ;
  - les possibilités d'adaptation et d'aménagement des postes de travail de l'entreprise ; dans ce cadre l'employeur, sur demande du salarié et en liaison avec le médecin du travail, examine la possibilité de mettre en œuvre le télétravail ; l'employeur respecte alors les dispositions de l'ANI<sup>17</sup> du 9 juillet 2005 relatif au télétravail : notamment, afin d'éviter l'isolement du salarié et la perte du lien social avec l'entreprise, l'employeur écarte si possible le recours permanent au télétravail et maintient la possibilité pour le salarié d'exercer périodiquement son activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise.

---

<sup>17</sup> ANI : accord national interprofessionnel.

- e. Les institutions représentatives du personnel, selon leur champ de compétences et dans le respect des dispositions légales en vigueur, sont informées des situations de télétravail ainsi créées.
- f. Tout salarié déclaré inapte à son poste du fait de sa situation de handicap par le médecin du travail et dont l'employeur ne peut assurer le reclassement au sein de l'entreprise peut, dans le mois de l'avis d'inaptitude, faire la demande écrite à son employeur de communiquer son profil à l'UFIP qui le diffusera à l'ensemble des entreprises adhérentes ; la lettre de licenciement ne pourra être envoyée qu'un mois après cette diffusion par l'UFIP ; dans le cas où le salarié est licencié, la durée de préavis prévue par la présente convention collective est doublée.

**Art. 1010 – Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail**

- a. Afin d'apporter sa contribution à l'effort national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'employeur examine la possibilité d'une part, de confier au secteur protégé des contrats de fournitures de biens et/ou de prestations de services, d'autre part, d'avoir recours à la mise à disposition de travailleurs handicapés au sein de son entreprise par les organismes du secteur protégé.
- b. A cette fin, l'employeur se tient informé des organismes du secteur protégé auxquels il peut avoir recours, et plus particulièrement de ceux situés à proximité géographique de son établissement, ainsi que de la nature et de la gamme de leurs prestations.
- c. A cette fin également, l'employeur sensibilise les services des achats de l'entreprise à la possibilité de recourir aux organismes du secteur protégé lorsque ces derniers sont en mesure de fournir les biens et services recherchés par l'entreprise.
- d. L'employeur incorpore le volume d'emploi qu'il prévoit de confier au secteur protégé dans l'objectif triennal de taux d'emploi des travailleurs handicapés visé à l'article 1007-b.
- e. L'employeur communique annuellement aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, la liste des organismes du secteur protégé auxquels il a recours dans le cadre du présent article.

**Titre 4 – Insertion professionnelle et formation professionnelle**

**Art. 1011 – Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap**

- a. Afin de favoriser l'insertion professionnelle dans l'entreprise des personnes en situation de handicap, et de faire en sorte que ces personnes disposent de possibilités d'intégration professionnelle identiques à celles de l'ensemble des autres salariés, l'employeur met en place un dispositif d'accompagnement du travailleur handicapé durant sa période d'insertion professionnelle.
- b. Ce dispositif est défini par l'employeur en fonction des besoins d'insertion identifiés, en liaison avec les services de santé au travail ; l'employeur peut également consulter à ce sujet les travailleurs handicapés eux-mêmes.
- c. Ce dispositif peut prendre différentes formes :

- référent hiérarchique, chargé de veiller dans la durée à la bonne intégration de la personne ;
  - tuteur plus spécifiquement consacré à la formation au poste de travail ;
  - parrain pour l'accueil dans l'entreprise et l'intégration sociale dans l'équipe, la découverte des locaux et l'initiation aux procédures internes ;
  - travail en binôme pour la formation à certaines tâches rendues difficiles par le handicap du salarié, etc.
- d. Selon le dispositif mis en place par l'employeur, le salarié affecté à l'un des rôles décrits au précédent alinéa bénéficie des actions de formation et/ou de sensibilisation lui permettant de tenir ce rôle auprès du travailleur handicapé ainsi que du temps nécessaire à l'exercice de ce rôle ; pour tenir les rôles de tuteur et de parrain visés à l'alinéa précédent, l'employeur s'efforce de faire appel à des personnes volontaires.
- e. Cet accompagnement vise à favoriser l'insertion du travailleur handicapé dans son activité professionnelle tout en lui permettant de développer sa propre autonomie sur son poste de travail.

**Art. 1012 – Formation professionnelle des salariés en situation de handicap**

- a. L'employeur met en œuvre les moyens nécessaires pour que les salariés en situation de handicap bénéficient de conditions d'accès au contenu de la formation professionnelle identiques à celles proposées à l'ensemble des autres salariés.
- b. L'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir respecter l'anonymat des personnes concernées.

**Art. 1013 – Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle : accueil des stagiaires et des alternants**

- a. Les employeurs de la branche visent à contribuer à l'insertion dans la vie active et à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise.
- b. A cette fin, les employeurs de la branche favorisent l'accueil des personnes en situation de handicap, soit en qualité de stagiaire, soit en qualité de bénéficiaire d'un contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ; l'employeur s'efforce de fournir au stagiaire ou alternant concerné un tuteur disposant d'une formation appropriée (de type AGEFIPH<sup>18</sup>, par exemple).
- c. Le recours aux stages et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) s'effectue sur des bases analogues à celles décrites à l'article 1007-f.

---

<sup>18</sup> AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- d. L'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir respecter l'anonymat des personnes concernées.
- e. L'employeur affecte une fraction de la taxe d'apprentissage à des organismes assurant la formation de personnes en situation de handicap ; l'employeur recueille sur ce sujet les propositions des instances représentatives du personnel ; il procède à la consultation du comité d'entreprise prévue en la matière par le Code du travail<sup>19</sup>.

## **Titre 5 – Conditions de travail et d'emploi des personnes en situation de handicap**

### **Art. 1014 – Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail**

- a. L'employeur rend les lieux de travail de l'entreprise, y compris les locaux annexes, accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en la matière<sup>20</sup>.
- b. L'employeur assure le maintien de cette accessibilité lors d'aménagements apportés aux locaux existants ou du transfert des postes de travail dans de nouveaux locaux.
- c. Si l'entreprise met à disposition du personnel des emplacements de parking, les salariés handicapés ainsi que les personnes handicapées amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, bénéficient, en fonction de la nature de leur handicap, de places réservées au plus près des lieux de travail.
- d. L'employeur, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, étudie les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tient informé des évolutions en la matière ; il sollicite le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail et du FDIPH<sup>21</sup> ; il peut bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de cet organisme.
- e. Le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives générales définies par le Code du travail, est consulté sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.
- f. Lors de la mise en place des présentes dispositions, il est recommandé à l'employeur qui n'y aurait pas déjà procédé de diligenter un audit de conformité relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés et d'en communiquer les résultats aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences ; un tel audit pourra être effectué sous couvert de l'AGEFIPH ou de

---

<sup>19</sup> Cf. art. L. 2323-41 du Code du travail.

<sup>20</sup> Cf. Code du Travail, art. L. 4221-1 ; cf. décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009, codifié aux articles R. 4214-26 et suivants du Code du travail.

<sup>21</sup> FDIPH : fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

l'ANACT<sup>22</sup>. Il est recommandé à l'employeur de renouveler cet audit en cas d'évolution importante de la configuration des lieux de travail.

**Art. 1015 – Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés**

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'employeur examine, en liaison avec le salarié handicapé et/ou sur sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son horaire de travail afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

**Art. 1016 – Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées**

Sur la base des propositions et/ou des recommandations médicales, ainsi que des éventuels avis émis par les services sociaux internes et/ou externes à l'entreprise, l'employeur examine les aménagements pouvant être apportés à l'horaire de travail d'un salarié ayant un lien de parenté avec une personne reconnue handicapée (grands-parents, père, mère, enfant, petit-enfant, frère, sœur, conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin) et lui portant assistance dans sa vie quotidienne, afin de prendre en compte les contraintes liées à cet accompagnement.

**Art. 1017 – Aide au transport**

- a. Lorsqu'un travailleur handicapé se trouve dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun du fait de son handicap, il est recommandé à l'employeur :
  - de mettre en œuvre, au bénéfice du travailleur handicapé, un barème d'indemnités kilométriques facilitant l'utilisation du véhicule personnel ;
  - d'examiner la possibilité de contribuer aux dépenses d'aménagement du véhicule personnel requises par la situation de handicap du salarié ;
  - d'examiner la possibilité, au bénéfice du travailleur handicapé, d'un dispositif d'aide au financement de son permis de conduire.
- b. Si l'usage du véhicule personnel n'est pas adapté au cas du travailleur handicapé, il est recommandé à l'employeur d'apporter son assistance dans la recherche d'un mode de transport domicile-lieu de travail.

**Art. 1018 – Aide au logement**

- a. Il est recommandé à l'employeur d'accompagner le travailleur handicapé dans ses démarches d'accès aux aides au logement qui existent dans l'entreprise ou l'établissement.
- b. L'employeur examine la possibilité de contribuer aux dépenses d'aménagement de la résidence principale requises par la situation de handicap du salarié, ainsi que de contribuer aux dépenses permettant le rapprochement du domicile du travailleur handicapé et de son lieu de travail.

---

<sup>22</sup> ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

**Art. 1019 – Démarches administratives**

L'employeur facilite les démarches administratives<sup>23</sup> rendues nécessaires par la situation de travailleur handicapé en fournissant au salarié concerné l'aide des services de l'entreprise (DRH, service de santé au travail, service social ...), ainsi qu'en lui accordant à cette fin des aménagements ponctuels d'horaire.

**Titre 6 – Dispositions de suivi et de mise en œuvre de l'accord**

**Art. 1020 – Information des instances représentatives du personnel**

Au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement, l'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre de la convention collective, notamment :

- l'information, la sensibilisation et la formation des salariés (cf. art. 1005) ;
- la politique de recrutement au regard des objectifs et obligations d'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise (cf. art. 1007) ;
- le recours par l'employeur aux organismes du secteur protégé (cf. art. 1010) ;
- la formation professionnelle des salariés handicapés (cf. art. 1012) ;
- l'accueil des stagiaires et alternants handicapés (cf. art. 1013).

**Art. 1021 – Information de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières)**

Au niveau de la branche, l'UFIP fournit annuellement à la CPNE des statistiques consolidées de branche portant sur les thèmes suivants :

- moyens mis en œuvre par les employeurs de la branche pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment :
  - emploi direct de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, analysé par type de contrat de travail, par sexe et par catégorie professionnelle ;
  - contrats de fournitures de biens et/ou de prestations de services avec le secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail) ;
  - accueil de stagiaires en situation de handicap ;
- objectifs triennaux de taux d'emploi des travailleurs handicapés visés à l'article 1007-b.

---

<sup>23</sup> A titre d'exemple, il peut s'agir de démarches administratives auprès des organismes relevant de la Sécurité sociale, ou auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).



**Titre 7 – Formalités et date de prise d’effet ; communication de l’accord**

**Art. 1022 – Procédures d’opposition et de 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. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l’ouverture du délai d’exercice du droit d’opposition.
- b. 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.
- c. Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément aux dispositions du Code du travail.

**Art. 1023 – Normativité et date de prise d’effet**

- a. Les parties signataires conviennent qu’il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d’entreprise ou d’établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.
- b. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l’arrêté d’extension.

**Art. 1024 – Communication de l’accord**

- a. Les parties signataires considèrent que le présent accord contribue de manière importante à l’égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.
- b. Les employeurs assureront la diffusion de l’accord à l’ensemble du personnel de la branche.

**Titre 8 – Codification**

- a. Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la Convention collective nationale de l’industrie du pétrole (CCNIP).
- b. Il est créé dans la CCNIP un chapitre X, intitulé « Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1001 à 1024 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la Convention collective nationale de l’industrie du pétrole reprend les termes des articles 1001 à 1024 de l’accord de branche du ... portant sur l’insertion professionnelle et l’emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du .... »

***Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières***

***Accord collectif du 12 septembre 2011***

---

Fait à Paris en 12 exemplaires originaux, le 12 septembre 2011

Pour l'Union Française des  
Industries Pétrolières

Pour les Organisations Syndicales  
de salariés