

**COMMUNIQUE DE PRESSE**

Dans le cadre d'une négociation globale sur l'Egalité professionnelle, composée de trois parties :

- Egalité Homme/femme
- L'emploi des personnes en situation de handicap
- Les Minorités visibles face à l'emploi

Et après 26 mois de négociation répartie sur 21 réunions, La CFE-CGC Pétrole, la CFTC et la CGT-FO ont signé le 16 avril 2009 un premier accord de branche avec l'Union Française des Industries du Pétrole portant sur l'Egalité Homme/femme.

Une organisation syndicale non signataire a qualifié cet accord dans la presse de « régression sociale ».

Des dispositions sur les actions de formation notamment lors des retours de congés maternité ou d'adoption, la politique de recrutement, la lutte contre les discriminations et le harcèlement, des engagements sur le développement des carrières, la mise en œuvre de statistiques permettant un suivi plus fin de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises, l'implication de l'Observatoire des métiers de la branche, ont été négociés.

Sur le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

- Engagement sur la mise en œuvre d'horaires variables et de la flexibilité des horaires ;
- Recours au travail exceptionnel à domicile sur demande exclusive du salarié ;
- Dispositions sur le temps partiel ;
- Durée maximale du travail plafonnée à 10 heures par jour, y compris pour les contrats de travail en forfait jour, pour l'ensemble des entreprises de la branche ;

Sur la Parentalité :

- Pour les congés maternité et adoption, application garantie des augmentations générales et individuelles, soit de la population salariés d'appartenance soit de la moyenne de l'entreprise, dès le retour dans l'entreprise, mais également avant le départ pour ce congé durant la période à courir entre la date de l'annonce de prise du congé et le départ effectif ;
- Congés paternité, maintien du salaire réel du salarié durant 6 jours jusqu'au 31 décembre 2010, puis sur la période de 11 jours à/c du 1 janvier 2011 ;

Sur les enfants :

- La convention collective prévoyait une attribution annuelle de 2 jours de vacances supplémentaires pour les mères d'enfant de moins de quinze ans. Cette disposition discriminatoire à l'égard des hommes puisque non appliquée a été supprimée face au refus absolu de l'UFIP de l'étendre aux pères. Reste

naturellement l'application des dispositions de l'article L1225-61 du Code du travail en la matière.

En compensation a été négocié :

- o Pour les enfants hospitalisés de moins de dix-huit ans, un crédit annuel d'absences autorisées payées de 12 jours par salarié ;
- o Pour les enfants handicapés, l'année de survenance du handicap, 5 jours d'absences autorisées payées, puis chaque année y compris la première année un crédit de 18 ½ journées d'absences autorisées payées par an afin de permettre aux salariés les absences pour les suivis médicaux, traitements,...

Sur les conjoints :

- L'article L3142-22 dispose d'un droit à un congé non rémunéré.  
L'accord signé octroie un congé d'accompagnement de fin de vie de deux mois, avec maintien du salaire réel du salarié à hauteur de 50 %.

Les organisations syndicales CGT-FO, CFTC et CFE-CGC Pétrole considèrent que cette longue négociation se termine de façon satisfaisante, et que les dispositions acceptées répondent pour partie aux soucis et préoccupations de la société civile actuelle. Négociation parfaite ? Certes non ; ceci n'existe pas. Un accord constitue toujours le résultat d'un compromis entre les parties signataires. Pour nous signataires, cet accord est « un bon compromis ».

Vous avez dit « régression sociale » ? Et si au moment où chacun pense être plus « majoritaire » que l'autre qui serait qualifié de « minoritaire », le sens du bien être du salarié et l'objectivité prévalaient ? Difficile à faire ? Oui, cela se voit...

(22 avril 2009)