

**Chapitre X – Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap**

Sommaire

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

--- 00000000 ---

## ***Chapitre X - Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières : accord du 12 septembre 2011***

---

*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 12 septembre 2011 portant sur l'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 2 avril 2012.*

### **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 :
  - 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.

---

<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. 2-1, 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,...

- 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> ;

---

<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.

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 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.

---

<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).

<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).

**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 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

---

<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 Trafil.

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

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.
- 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.

---

<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)

<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.

- 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
  - 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

---

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

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.

- 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.
- 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

---

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

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 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

---

<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.

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

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.

#### **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) ;

---

<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).

- 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.

**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.

--- fin ---